



Public Service Commission  
of Canada

Commission de la fonction publique  
du Canada

Government  
Publications

CA1

CS

-2008 E26



## **The educational profile of appointees**

A statistical study by the  
Public Service Commission of Canada

**October 2008**

**Canada**

Public Service Commission of Canada  
300 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario K1A 0M7  
Canada

Information: 613-992-9562  
Facsimile: 613-992-9352

This paper is also available on our Web site at [www.psc-cfp.gc.ca](http://www.psc-cfp.gc.ca)

Cat. No. SC3-135/2008  
ISBN 978-0-662-05921-9

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented  
by the Public Service Commission of Canada, 2008



# **The educational profile of appointees**

A statistical study by the  
Public Service Commission of Canada

**October 2008**



## Errata

P. 13, Figure 6: in the legend, the white square should read “Non-Available Data” instead of “High School”.



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115511545>

# Table of Contents

<b>Highlights</b> .....	<b>3</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
The role of the Public Service Commission of Canada in staffing .....	5
Background .....	5
<b>About the study</b> .....	<b>6</b>
Study objective .....	6
Source of data .....	6
Study approach .....	6
<b>Study findings</b> .....	<b>8</b>
External appointees have higher levels of educational attainment than internal appointees .....	8
Educational attainment varies significantly by occupational category .....	9
Younger appointees have high levels of educational attainment .....	11
Male appointees have high levels of educational attainment .....	14
Appointees in the National Capital Region are more likely to have a post-graduate degree .....	18
External appointees have higher levels of educational attainment than recruits from the temporary labour force .....	19
Commerce, management or business administration are the favoured fields of study .....	21
<b>Concluding remarks</b> .....	<b>22</b>
<b>Study team</b> .....	<b>22</b>
<b>Appendices</b>	
<b>Appendix 1:</b> Glossary .....	23
<b>Appendix 2:</b> Standards for Selection and Assessment .....	25
<b>Appendix 3:</b> Categories and professional groups .....	26
<b>Appendix 4:</b> Data quality .....	28

## List of figures

<b>Figure 1:</b> External appointments and internal appointments by level of education.....	8
<b>Figure 2:</b> External appointments by level of education and occupational category .....	10
<b>Figure 3:</b> Internal appointments by level of education and occupational category .....	10
<b>Figure 4:</b> External appointments by age and level of education .....	11
<b>Figure 5:</b> Internal appointments by age and level of education.....	12
<b>Figure 6:</b> External appointments – Scientific and Professional category by age and level of education .....	13
<b>Figure 7:</b> All appointees by gender and level of education .....	14
<b>Figure 8:</b> All appointments in the Technical category by gender and level of education .....	15
<b>Figure 9:</b> External appointments by level of education and gender .....	16
<b>Figure 10:</b> Internal appointments by level of education and gender.....	16
<b>Figure 11:</b> Internal appointments in the Administrative Services (AS) group by gender and level of education .....	17
<b>Figure 12:</b> Internal appointments in the Program Administration (PM) group by gender and level of education .....	17
<b>Figure 13:</b> Total appointments by level of education – NCR and regions.....	18
<b>Figure 14:</b> External appointments by level of education and region – Scientific and Professional category.....	19
<b>Figure 15:</b> External appointments and term to indeterminate movement by level of education .....	20

## List of tables

<b>Table 1:</b> Total survey respondents by type of appointment .....	7
<b>Table 2:</b> Distribution of survey responses by appointment type and age .....	11
<b>Table 3:</b> External and internal appointments by major field of study (university degree only) .....	21

# Highlights

This statistical study examines the educational profile of recruits appointed to the public service from the general public (external appointees) and employees appointed within the public service (internal appointees) through competitive processes.<sup>1</sup> The study is based on the Public Service Commission of Canada's (PSC) Survey of Appointments data from July 2000 through March 2005.

## What did the Public Service Commission find?

The study found that recruits had higher education levels than appointees already in the federal public service. It also found that employees appointed to the permanent public service work force from outside the public service had higher education levels than those from the temporary (term) work force.

The study also found that overall education levels were higher for appointees in knowledge-based categories compared with other categories; for younger appointees compared with older appointees; and for male appointees compared with female appointees.

- Fifty-five percent of those appointed to indeterminate (permanent) positions, external and internal appointees combined, had a university degree. More than two-thirds of those recruited externally had a university degree, compared with only half of internal appointees. In a similar vein, 29% of external appointees had a post-graduate degree, compared with 18% of internal appointees.
- Differences in the levels of education varied significantly across occupational categories. Virtually all appointees in the Scientific and Professional category had a university degree, compared with 54% in the Administrative and Foreign Service category, 40% in the Technical category, 21% in the Administrative Support category and 15% in the Operational category.
- While these differences in educational levels persist for both external and internal appointments, external appointees to the Administration and Foreign Service category have significantly higher levels of education than their internal counterparts. Within this category, 78% of external appointees had a university degree and 24% had a post-graduate degree. For internal appointees, the comparative figures are 48% and 11%, respectively. It is worth noting that this occupational category represented over half (51%) of all survey respondents over the study period.

---

<sup>1</sup> All appointments made over the study period were made under the previous *Public Service Employment Act* (PSEA). Since the coming into force of the current PSEA, the term "competitive" is no longer used to refer to staffing processes. The current PSEA refers to "advertised" and "non-advertised" processes. External appointment processes were restricted to those resulting in an indeterminate (permanent) appointment. Internal appointment processes were restricted to those resulting in an indeterminate promotion or a change in employment tenure from specified period (term) to indeterminate.

- For those newly appointed to the indeterminate work force, 69% of external appointees, and 46% of appointees from the temporary work force had a university degree. Similarly, 29% of external appointees had a post-graduate degree, compared with 16% of those appointed from the temporary work force.
- Overall, younger appointees had higher levels of education than their older counterparts. Sixty-eight percent of appointees aged 25 to 34 have a university degree, compared with 48% of those 35 to 44 and 43% of those 45 to 54.
- Overall, male appointees had higher levels of education than female appointees. Almost two thirds of male appointees had a university degree, compared with nearly half of female appointees. These differences are less pronounced in the case of external appointments.

## What is next?

The PSC will communicate the study findings to deputy heads and heads of human resources. It is our hope that managers and human resources planners will find this information useful as they look at their future staffing needs.

# Introduction

## The role of the Public Service Commission of Canada in staffing

The Public Service Commission of Canada (PSC) is an independent agency reporting to Parliament, mandated to safeguard the integrity of the public service staffing system and the political neutrality of the public service. In addition, the PSC recruits qualified Canadians from across the country. The PSC develops policies and guidelines to ensure that appointments are made according to the core value of merit and respect the staffing values of the *Public Service Employment Act* (PSEA). The PSC conducts evaluations, audits, studies and investigations to confirm the effectiveness of the staffing system and to make improvements when necessary. The PSC also provides staffing and assessment services to departments and agencies on a discretionary basis.

## Background

The level of educational attainment is a variable of considerable interest to human resources analysts. It is one component of the human capital that employees and prospective employees bring to the job. As these data are not available from centralized administrative systems, the PSC has added questions about education to the Survey of Appointments (SOA). This study provides a summary of the data collected through the SOA from July 2000 through March 2005.

Within the appointment process, it is managers who are responsible for setting the level of education required for each position, based on their knowledge of the requirements of the job. However, in most cases, the *Standards for Selection and Assessment* set out the minimum levels of education required for the occupational group to which the position being staffed belongs (see **Appendix 2**).<sup>2</sup> The minimum level of education required varies by occupational group and reflects the basic requirements deemed essential to perform the duties of the position. For example, for appointment to the Psychology (PS) group, the minimum requirement is “graduation with a master’s degree from a recognized university with specialization in personnel psychology, psychometrics, industrial psychology, clinical psychology or some other specialty relevant to the position.”

---

<sup>2</sup> The responsibility for setting these standards passed from the Public Service Commission of Canada to the Canada Public Service Agency with the coming into force of the current PSEA on December 31, 2005.

# About the study

## Study objective

The objective of this study is to examine the educational profile of recruits appointed to the public service from the general public (external appointees) and employees appointed within the public service (internal appointees) through competitive processes.<sup>3</sup> External appointment processes were restricted to those that resulted in an indeterminate (permanent) appointment. Internal appointment processes were restricted to those that resulted in an indeterminate promotion or a change in employment tenure from specified period (term) to indeterminate.

## Source of data

This study is based on data collected from the PSC's Survey of Appointments (SOA) during the period from July 2000 to March 2005. The period under study preceded the coming into force of the current *Public Service Employment Act* (PSEA) in December 2005.

The SOA is a semi-annual survey based on a random sample of appointments made in the previous six-month period. Over the study period, survey questionnaires were sent to 7 476 indeterminate appointees who were randomly selected from the PSC Job-based Analytical Information System (JAIS). Of the 7 476 indeterminate appointees surveyed, 3 992 provided information on their level of education and are included in this study. Twenty-five percent of respondents (1 016) were appointed to the public service from the general public (external appointment) and 75% (2 976) were employees appointed within the public service (internal appointment).

## Study approach

This study provides a descriptive analysis of the level of educational attainment of survey respondents over the survey period. The analysis examines the level of educational attainment using the following variables:

- Type of appointment: external *versus* internal appointments
- Occupational category
- Age
- Gender
- Region of appointment: National Capital Region *versus* regions
- External appointment *versus* term to indeterminate movement
- Field of study

---

<sup>3</sup> All appointments made over the study period were made under the previous PSEA. Since the coming into force of the current PSEA, the term "competitive" is no longer used to refer to staffing processes. The current PSEA refers to "advertised" and "non-advertised" processes.

The minimum level of educational attainment required for most occupational groups is set out in the *Standards for Selection and Assessment*. These minimum requirements have an effect on the resulting educational profiles of appointees within occupational categories. For example, nearly all positions classified as part of the Scientific and Professional category require a university degree. Therefore, a *priori* appointees in the Scientific and Professional category would be expected to be more highly educated than other employees. Consequently, while much of the following analysis is at the aggregate level, in all instances, the data have been grouped by occupational category. Significant exceptions to the aggregate trends are noted.

This study discusses three types of appointment processes (see **Table 1**): appointments of non-public servants to indeterminate (permanent) positions (external appointments); appointments from specified period (term) positions to indeterminate positions (term to indeterminate movement); and promotions from indeterminate positions to indeterminate positions (promotions). Other types of appointments, such as indeterminate-to-indeterminate lateral movement, deployments, acting appointments and term-to-term appointments, are beyond the scope of this study.

For most of the discussion that follows, the last two appointment types, term to indeterminate movement and promotions, are aggregated and labelled “internal appointments.”

**Table 1: Total survey respondents by type of appointment**

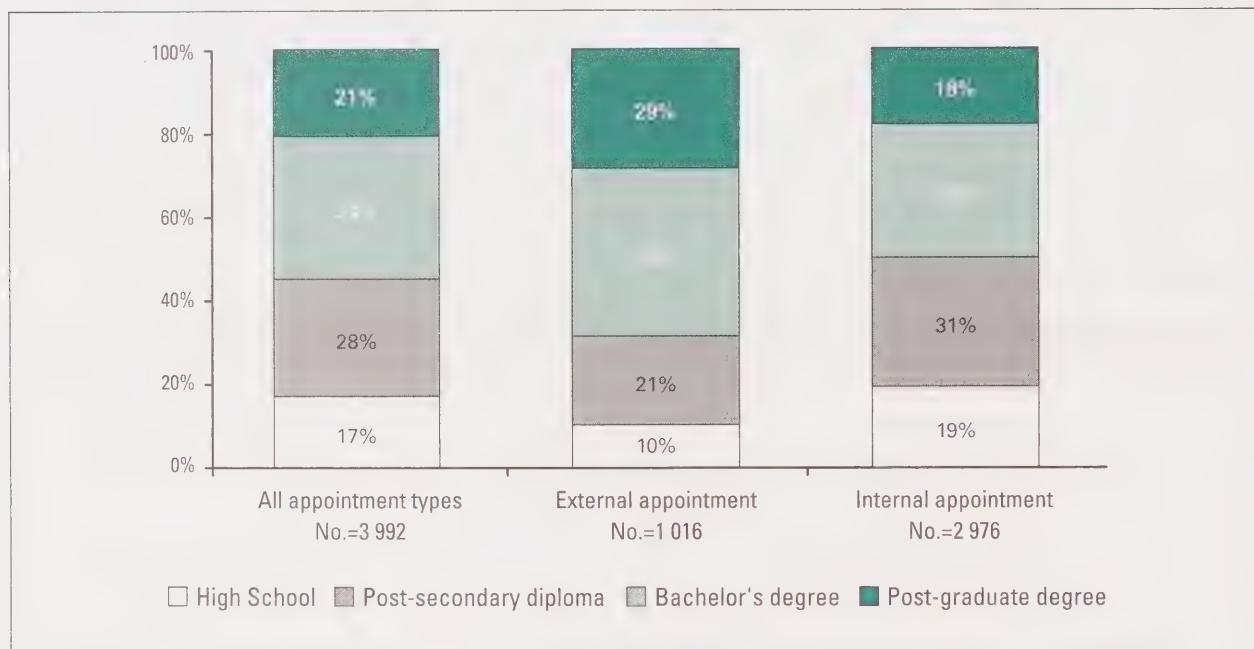
	No.
<b>Appointments to the public service – external appointments</b>	<b>1 016</b>
<b>Appointments within the public service – internal appointments</b>	<b>2 976</b>
Appointments from specified period to indeterminate positions (term to indeterminate movement)	
Indeterminate to indeterminate positions (promotions)	
<b>Total appointments</b>	<b>3 992</b>

# Study findings

## External appointees have higher levels of educational attainment than internal appointees

As indicated in **Figure 1**, 55% of survey respondents have a university degree. However, over two thirds (69%) of those recruited externally have a university degree compared with half (50%) of internal appointees. Furthermore, 29% of external appointees have a post-graduate degree compared with 18% of internal appointees.<sup>4</sup>

**Figure 1: External appointments and internal appointments by level of education**



**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Note:** Percentages shown in graphs may not add up to 100% due to rounding.

The highest level of educational attainment for 28% of appointees is a post-secondary diploma and, for 17%, high school graduation. The share of appointees with post-secondary diplomas or high school as their highest level of educational attainment was significantly higher for internal appointees at 31% and 19%, respectively, than for their external counterparts (21% and 10%, respectively).

<sup>4</sup> Throughout this study, the reference to post-secondary diploma refers to post-secondary credentials other than university; post-graduate degree includes professional degrees beyond a bachelor's degree (e.g. medicine or dentistry).

## Educational attainment varies significantly by occupational category

As would be expected, the level of educational attainment varies significantly across occupational categories. Appointees to the Scientific and Professional category, for which a university degree is almost always required, are the most educated, with 98% having a university degree; 35% a bachelor's degree; 44% a master's degree; and 13% a doctorate.<sup>5</sup> The Administrative and Foreign Service category follows, with 54% of appointees having a university degree. For the Technical category, this percentage falls to 40%, showing a shift in favour of other post-secondary education, such as community college or technical training (46%). A significant share of appointees in both the Administrative Support and Operational categories also have a university degree — 21% and 15%, respectively. In these latter two categories, about a third of candidates have a high school education (34% and 32%, respectively) and about half have a post-secondary diploma (45% and 52%, respectively) [see **Figures 2 and 3**].

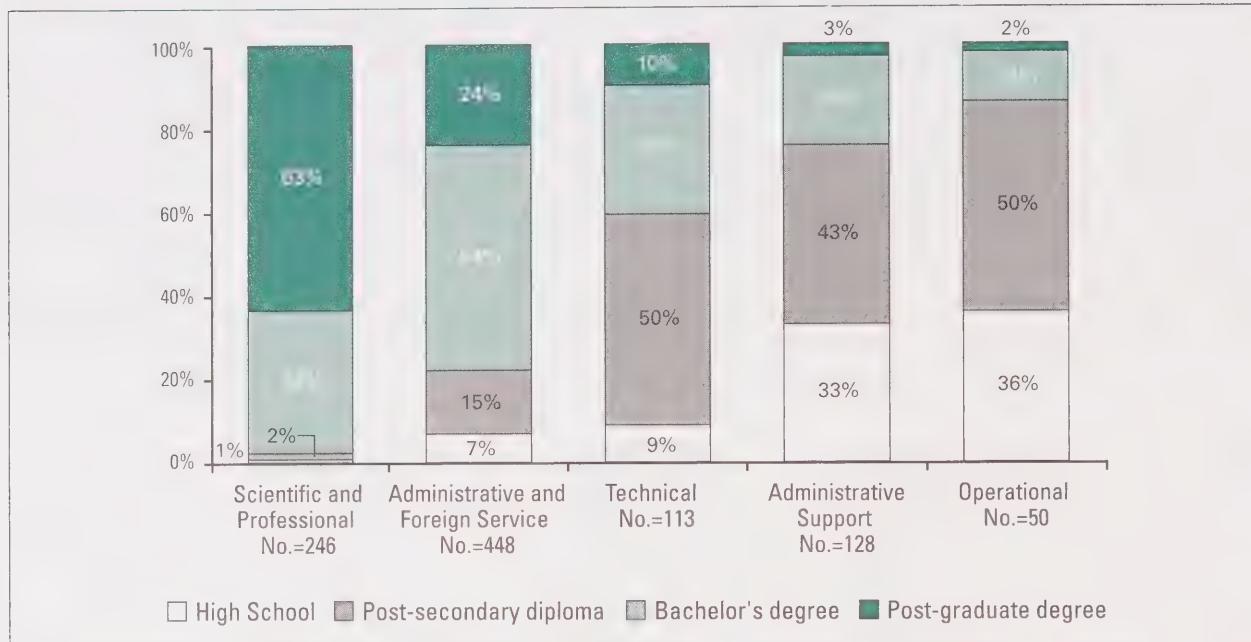
It should be noted that more than 90% of appointees in the Executive category have a university degree and over half have a post-graduate degree. The survey responses for this category are too minimal to analyze further.

While these differences in educational attainment persist for both external and internal appointments, external appointees to the Administration and Foreign Service category have significantly higher levels of education than their internal counterparts. Within this category, 78% of external appointees have a university degree and 24% have a post-graduate degree. For internal appointees, the comparative figures are 48% and 11%, respectively. It is worth noting that this occupational category represented over half (51%) of all survey respondents over the study period.

---

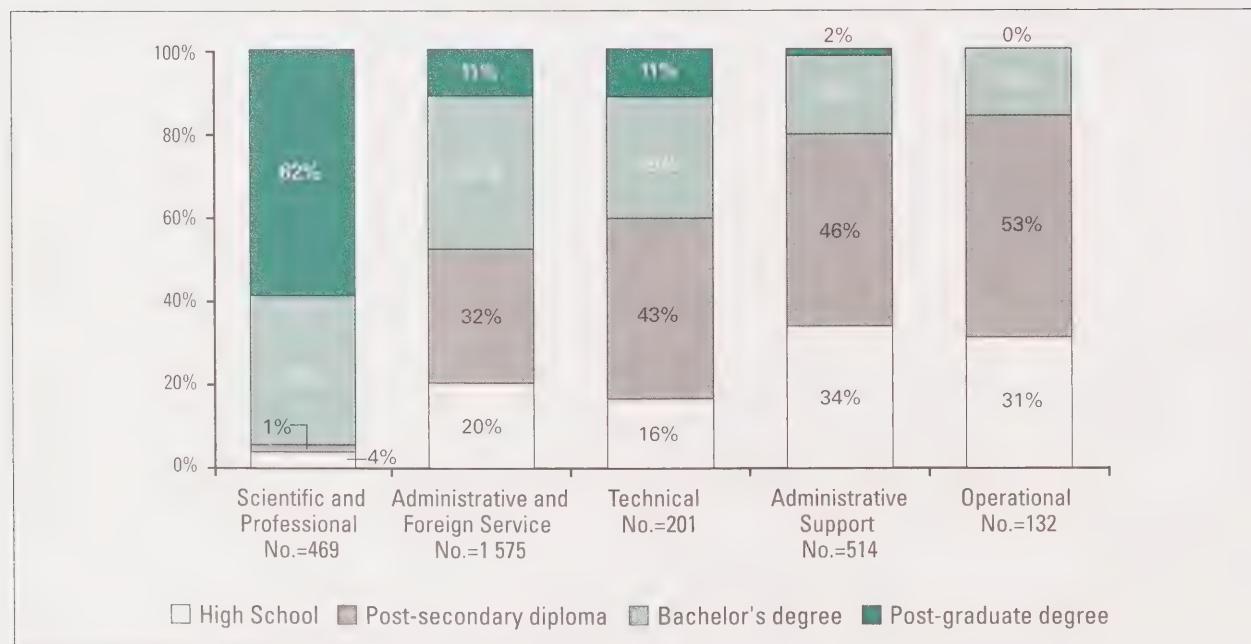
<sup>5</sup> The residual is made up of other professional degrees (e.g. medicine).

**Figure 2: External appointment by level of education and occupational category**



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Figure 3: Internal appointments by level of education and occupational category**



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

## Younger appointees have higher levels of educational attainment

Younger appointees have higher levels of educational attainment than their older counterparts. Sixty-eight percent of appointees aged 25 to 34 have a university degree, compared with 48% of those 35 to 44 and 43% of those 45 to 54. As would be expected, the age profile of external appointees is biased towards younger appointees (see **Table 2**). This factor contributes to the higher level of educational attainment for external appointees compared with internal appointees.

**Table 2: Distribution of survey responses by appointment type and age**

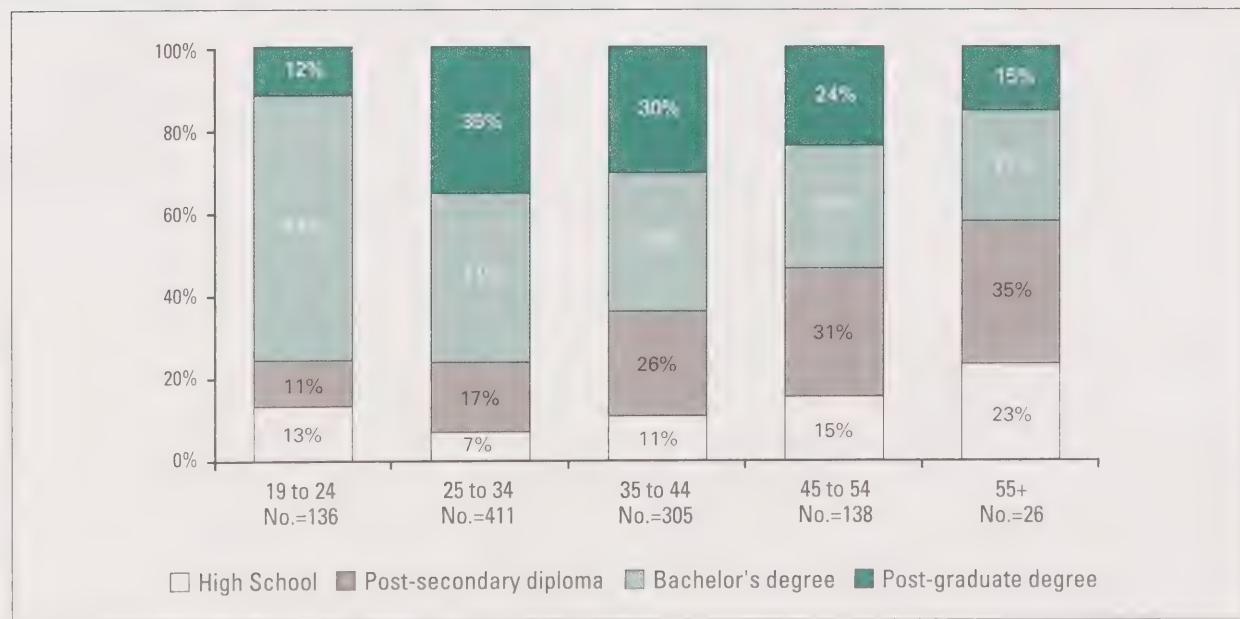
	Ages 19 to 24	Ages 25 to 34	Ages 35 to 44	Ages 45 to 54	Ages 55+	Total
External appointees	136 (13%)	411 (40%)	305 (30%)	138 (14%)	26 (3%)	1 016 (100%)
Internal appointees	118 (4%)	976 (33%)	1 091 (37%)	710 (24%)	80 (3%)	2 975 (100%)

**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Excluded:** One observation with invalid date of birth.

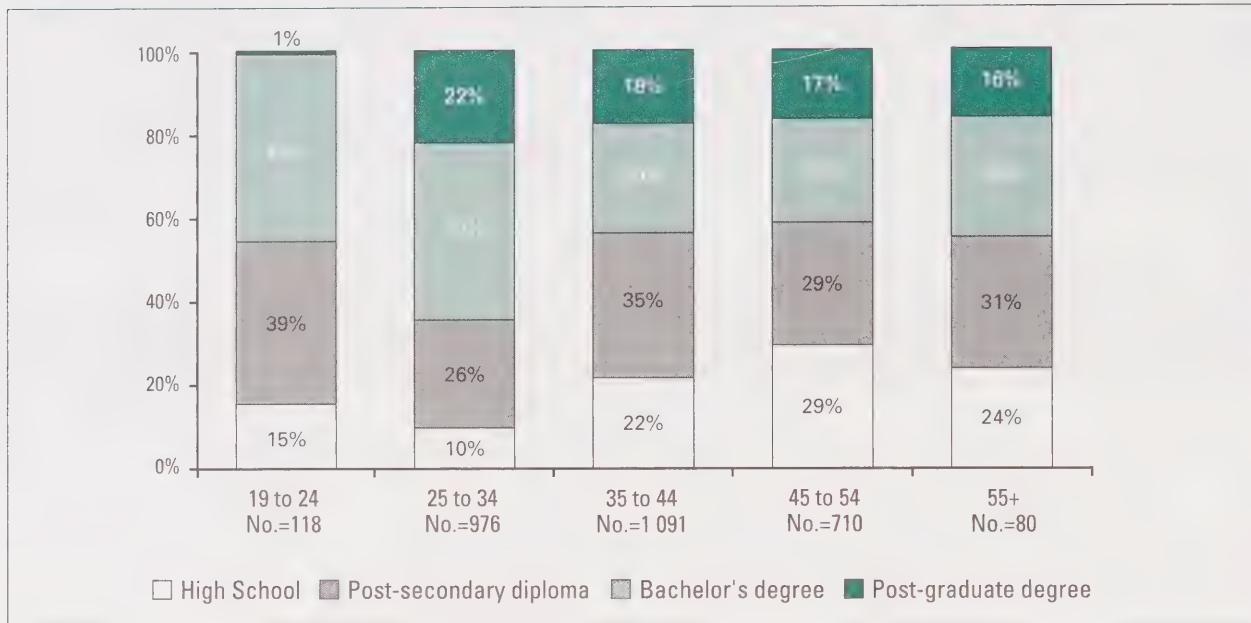
With the exception of the oldest age cohort, external appointees in each age cohort have higher levels of educational attainment than their internal counterparts. As shown in **Figures 4** and **5**, 76% of external appointees aged 19 to 24 and aged 25 to 34 have a university degree. The comparable figures for internal appointees are 46% and 64% respectively. Similarly, it is noted that 63% of external appointees aged 35 to 44 and 54% of those aged 45 to 54 have a university degree compared with 44% and 42%, respectively, for internal appointees. It is notable that, for all but the oldest cohort, external appointees are much more likely than internal appointees to have a post-graduate degree.

**Figure 4: External appointments by age and level of education**



**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Figure 5: Internal appointments by age and level of education**



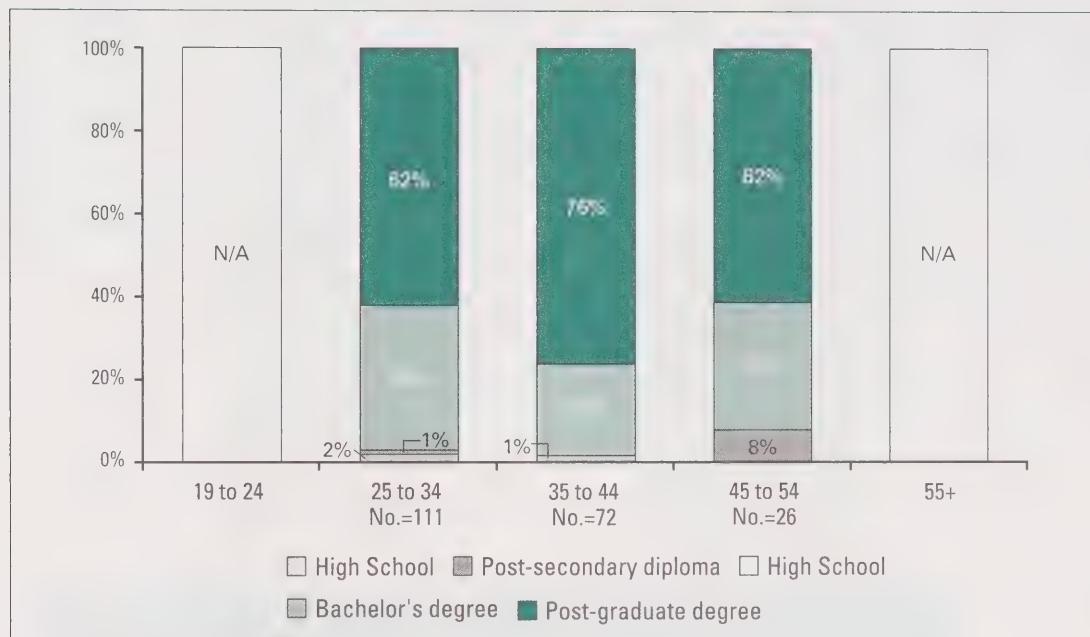
**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Excluded:** One observation with invalid date of birth.

For the most part, the findings by occupational category are consistent with those described above. The single exception is the Scientific and Professional category. Within this category, study results show only small differences in the levels of educational attainment between external appointees and internal appointees. As might be expected, this category also boasts the largest number of post-graduate degrees.

In the case of external appointees, 48% of those aged 25 to 34 have a master's degree and another 8% have a doctorate (see **Figure 6**). While the share of external appointees with a master's degree decreases slightly to 42% for those aged 35 to 44, the share of doctorates climbs to 29%. Even within the 45 to 54-year age cohort, the share of post-graduate degrees remains over 50%. Important to understanding these findings is the fact that the Scientific and Professional category includes groups such as Medicine (MD) and Scientific Research (SE), which demand high levels of educational attainment as a prerequisite to entry into the group.

**Figure 6: External appointments – Scientific and Professional category by age and level of education**



**Breakdown  
of university  
degree by  
type**

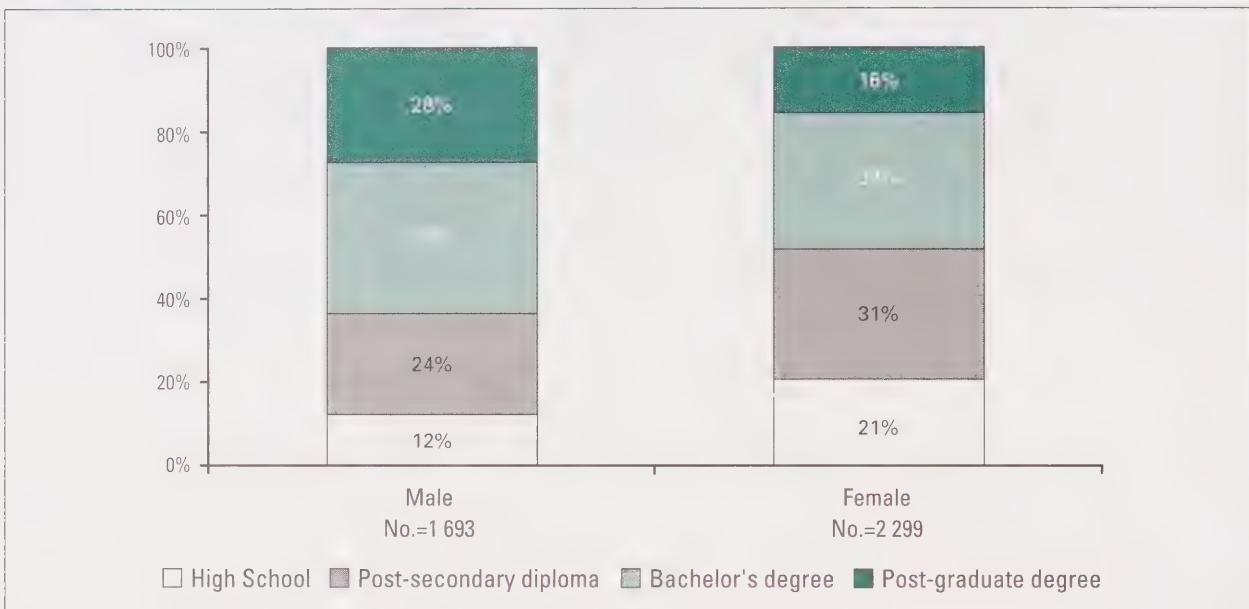


Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

## Male appointees have higher levels of educational attainment

Sixty-four percent of male appointees have a university degree. The comparable figure for their female counterparts is 48% (see **Figure 7**). Similarly, 28% of male appointees have a post-graduate degree, compared with only 16% of female appointees.

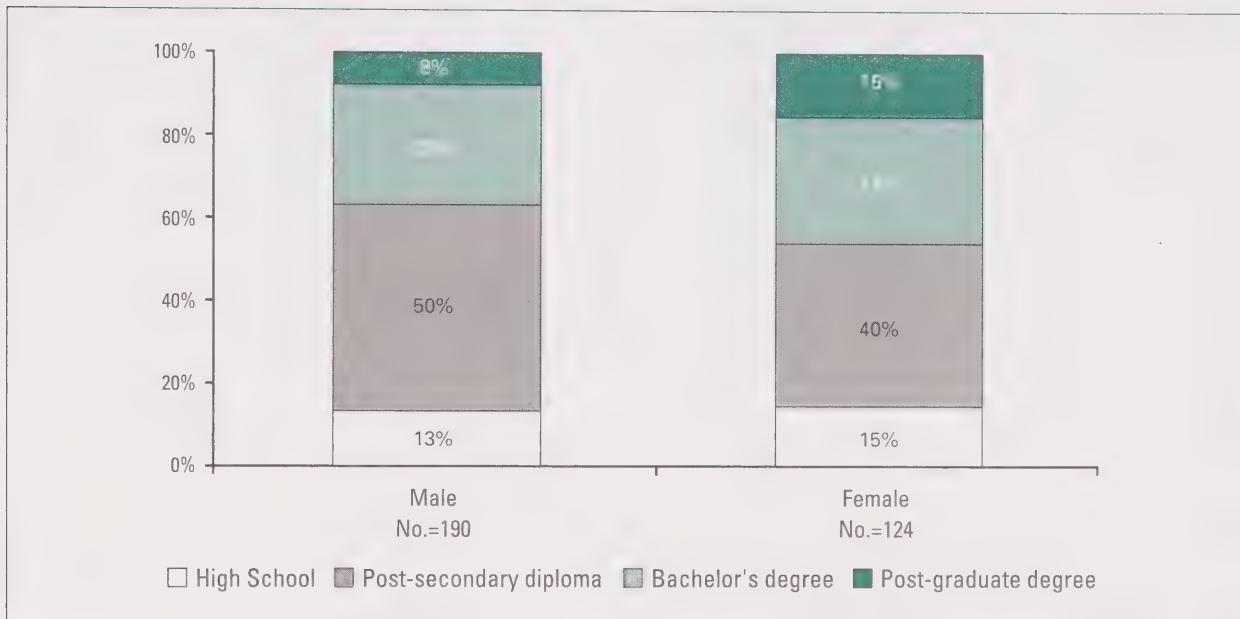
**Figure 7: All appointees by gender and level of education**



**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

While these findings generally hold true across occupational categories, within the Technical category, the opposite is true. In this category, a larger percentage of female appointees (46%) than male appointees (37%) have a university degree (see **Figure 8**). Similarly, 15% of women, compared with only 8% of men, reported having a post-graduate degree.

**Figure 8: All appointments in the Technical category by gender and level of education**

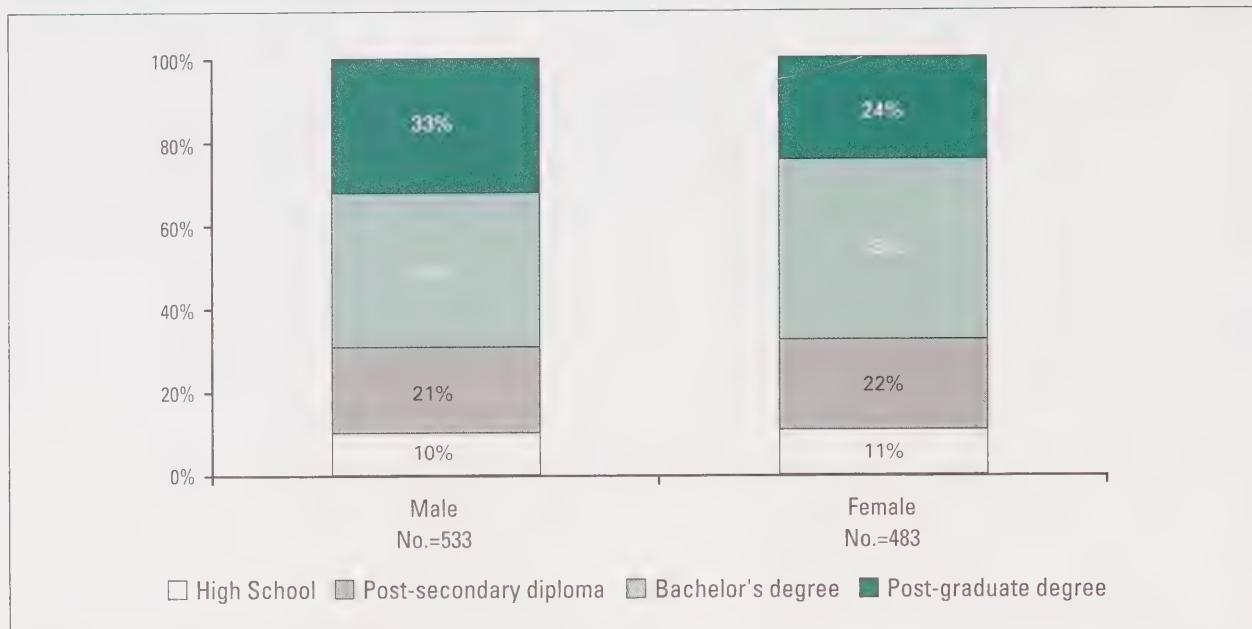


Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

Male recruits are more highly educated than female recruits, but the difference is at the post-graduate level. Seventy percent of men have a university degree, 37% have a bachelor's degree and 33% have a post-graduate degree. Sixty-eight percent of women have a university degree, 43% have a bachelor's degree and 24% have a post-graduate degree (see Figure 9).<sup>6</sup> For internal appointments, the differences are more extreme. Sixty-one percent of male internal appointees have a university degree, compared with only 43% of female internal appointees (see Figure 10). Twenty-five percent of male internal appointees have a post-graduate degree, compared with 13% of female internal appointees.

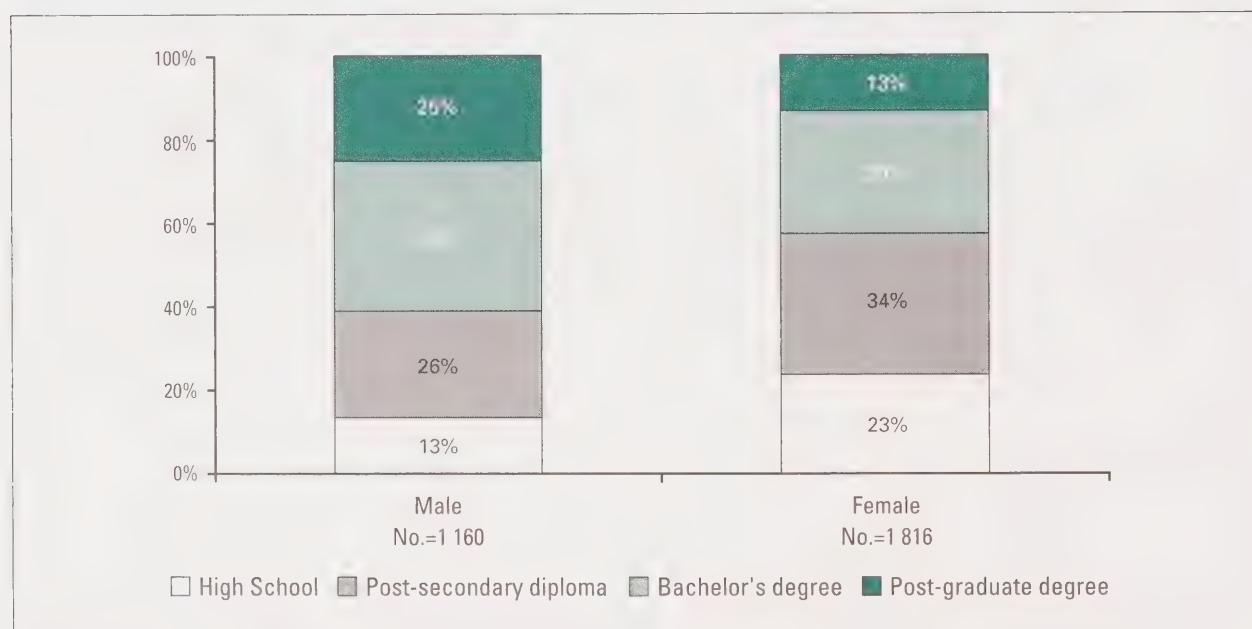
<sup>6</sup> Percents shown in graphs may not add up to 100% due to rounding.

**Figure 9: External appointments by level of education and gender**



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

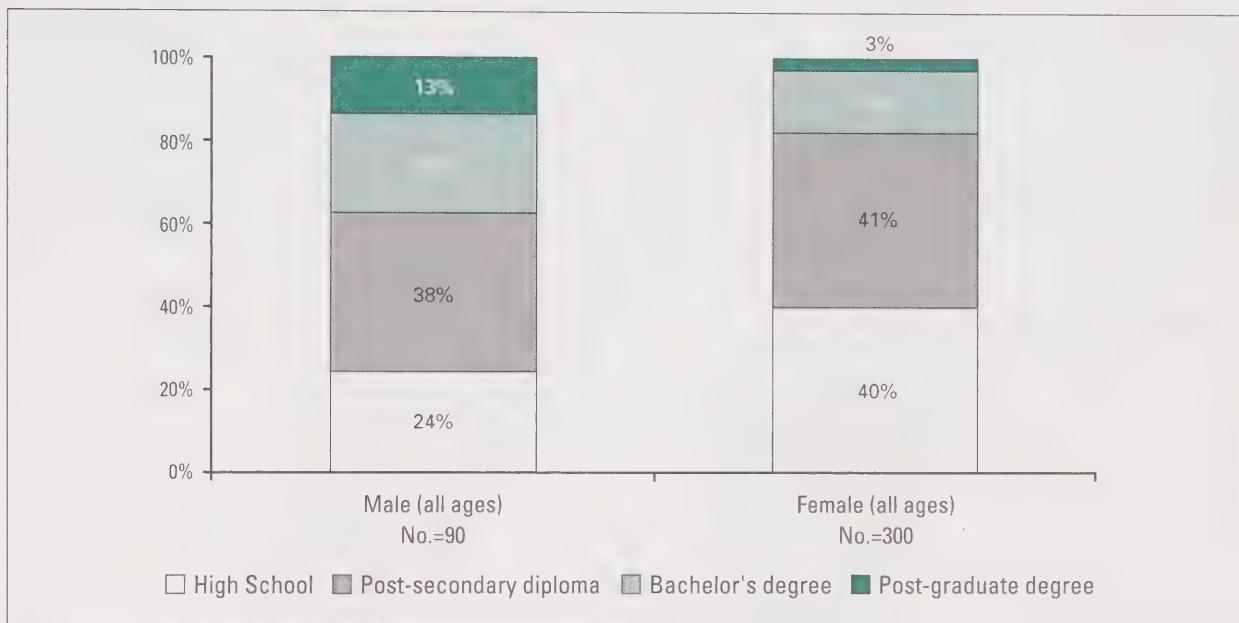
**Figure 10: Internal appointments by level of education and gender**



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

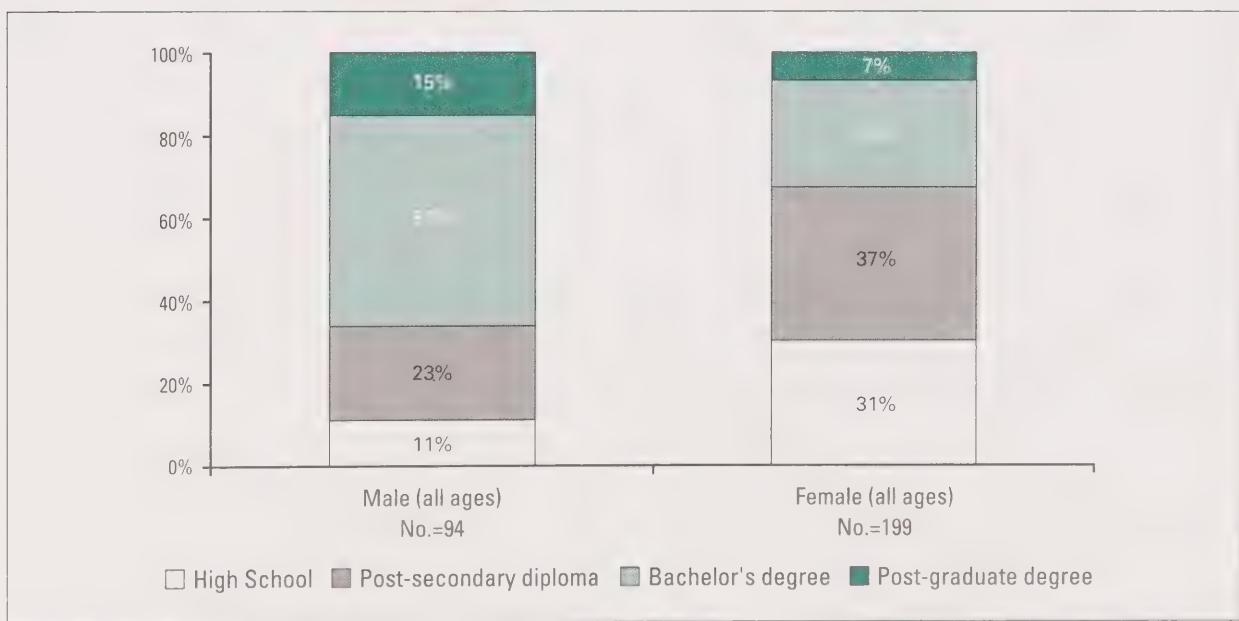
Among internal appointees, the educational gap between males and females is greatest within the Administrative and Foreign Service category and, especially, within the Administrative Services (AS) and Program Administration (PM) occupational groups, which dominate this category (see **Figures 11** and **12**). The share of male appointees with a university degree (38% for AS and 66% for PM) is more than double that of female appointees (19% for AS and 32% for PM).

**Figure 11:** Internal appointments in the Administrative Services (AS) group by gender and level of education



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Figure 12:** Internal appointments in the Program Administration (PM) group by gender and level of education

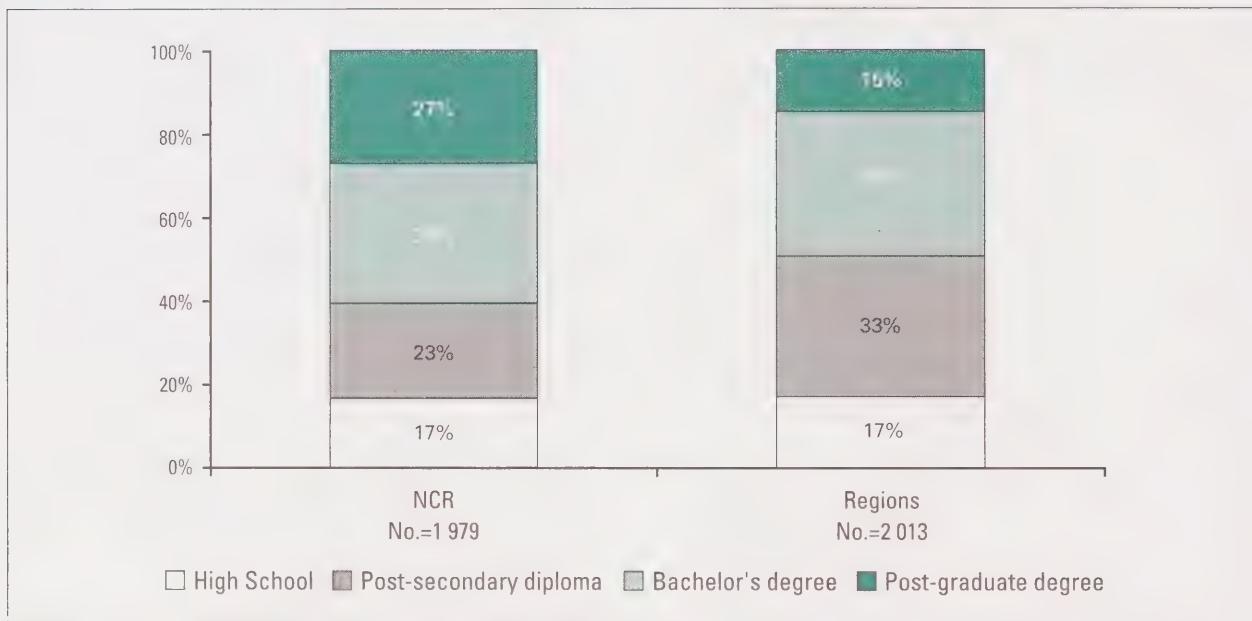


Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

## Appointees in the National Capital Region are more likely to have a post-graduate degree

Sixty-one percent of appointees in the National Capital Region (NCR) have a university degree, as compared with 49% in the regions (see **Figure 13**). Approximately one third of appointees in the NCR and in the regions have a bachelor's degree. However, 27% of NCR appointees have a post-graduate degree, compared with 15% of regional appointees. Non university post-secondary education appears to be more important in the regions than in the NCR — 33% of appointees in the regions have a post-secondary diploma, compared with 23% of appointees in the NCR.

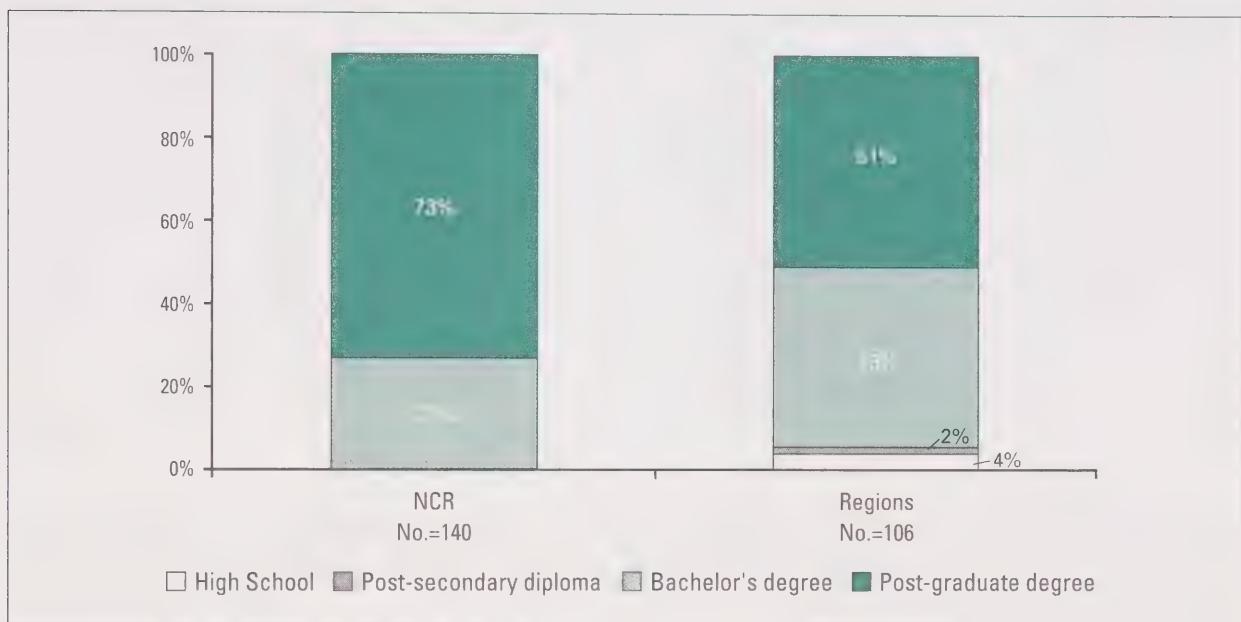
**Figure 13:** Total appointments by levels of education – NCR and regions



**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

These higher levels of educational attainment in the NCR are most striking for external appointments in the Scientific and Professional category (see **Figure 14**). Within the Scientific and Professional category, 73% of external appointees in the NCR have a post-graduate degree, compared with only 51% of external appointees in the regions.

**Figure 14: External appointments by level of education and region – Scientific and Professional category**

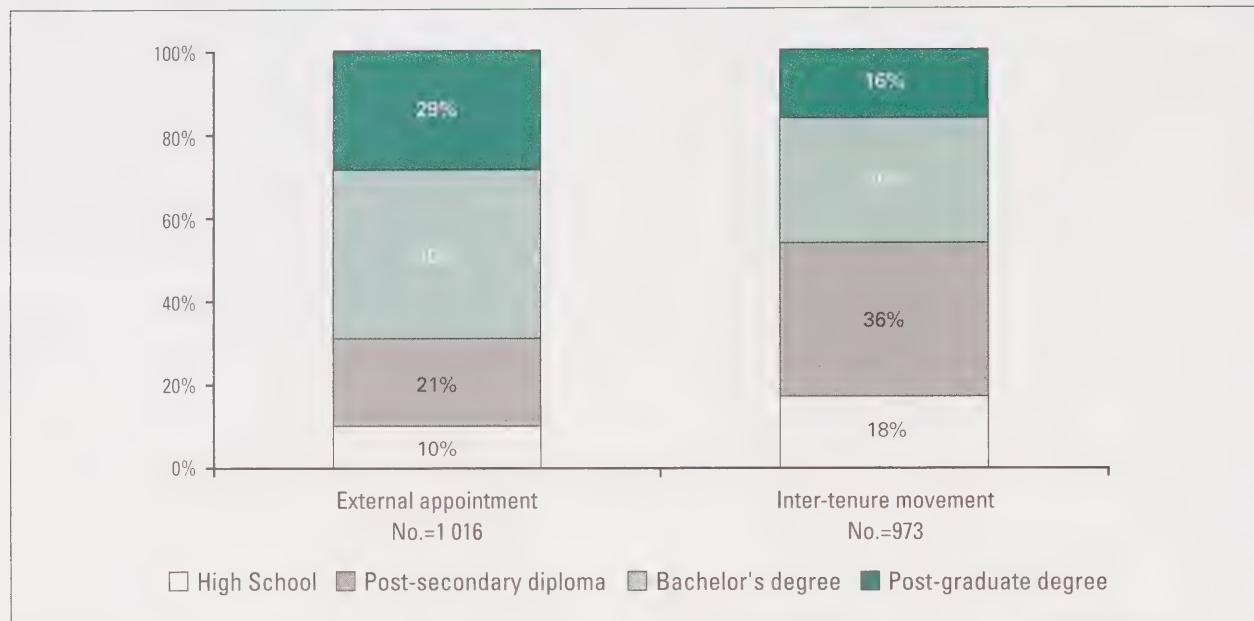


**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**External appointees have higher levels of educational attainment than recruits from the temporary labour force**

To this point in the study, analysis has focused on external appointments compared with internal appointments. This section focuses on external appointments compared with recruitment from the temporary labour force (term to indeterminate movement). Previously in this analysis, term to indeterminate movement was included in internal appointments.

**Figure 15: External appointments and term to indeterminate movement by level of education**



**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

Sixty-nine percent of external appointees have a university degree compared with only 46% of those recruited from the temporary work force (term to indeterminate movement) [see **Figure 15**]. Similarly, 29% of external appointees have a post-graduate degree compared with 16% of those recruited from the temporary work force.

While these results hold true for all categories with the exception of the Technical category, it is the differences in the Administrative and Foreign Service category that drive the trend. Within this category, 78% of external appointees have a university degree, compared with 54% of those recruited from the temporary work force. While the numbers are considerably smaller, the trend is reversed for the Technical category, in which only 41% of external appointees have a university degree, compared with 59% of those recruited from the temporary work force.

## Commerce, management or business administration are the favoured fields of study

**Table 3** lists the major fields of study declared by survey respondents for the period from July 2002 through March 2005 (earlier periods could not be included due to changes in the survey questions). Similar distributions are provided for external appointees and internal appointees. The top-ranked fields of study were commerce, management or business administration (26%), social sciences (16%) and engineering and applied sciences (10%). The share of respondents declaring these major fields of study was the same for external appointees and internal appointees for the first two of these categories. However, engineering and applied sciences figured more prominently in external appointments than in internal appointments. Computer and information sciences ranked third for internal appointments.

**Table 3:** External and internal appointments by major field of study (university degree only)

All occupational categories	All appointment types		External appointments (No.=425)	Internal appointments (No.=1 043)
	Field of study			
	(No.=1 468)	%	%	%
Commerce, management or business administration	26		27	26
Social sciences	16		16	16
Engineering and applied sciences	10		16	8
Computer or information sciences	8		6	9
Humanities	7		7	8
Law	6		6	6
Biological or agricultural science	6		7	5
Public administration	4		3	5
Fine and applied arts	4		3	4
Health professions	4		3	4
Education	3		2	3
Mathematics and physical sciences	3		2	3
Interdisciplinary or no specialization	3		3	3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Source: PSC Survey of Appointments, July 2002 to March 2005

## Concluding remarks

External appointees are better educated than their older internal counterparts. These differences persist across age cohorts. Male appointees in most occupational categories remain more highly educated than their female counterparts. However, these differences largely disappear when we look at younger external appointees. When staffing indeterminate positions, it is worth noting that the levels of educational attainment of those recruited from the temporary public service work force are, in general, lower than for those recruited from the general public.

This study provides a brief overview of the educational profile of appointees over a five year period. This overview provides useful information to managers and human resources planners as they look at their future staffing needs.

## Study team

### **Vice-President, Audit, Evaluation and Studies Branch:**

Mary Clennett

### **Director General, Appointment Information and Analysis Directorate:**

Jean-François Tardif

#### **Manager:**

Carole Sage

#### **Analysts:**

Bonita Coole-Stevenson

Kenneth Lyons

# Appendices

## Appendix 1: Glossary

### **External appointment** (Nomination externe):

The primary mechanism for replenishing the federal public service with members of the general public. This is primarily accomplished through open competitions.

### **Indeterminate (permanent) employment**

#### (Emploi pour une période indéterminée – emploi permanent):

Employment of no fixed duration, whether part-time, full-time or seasonal.

### **Level of educational attainment** (Niveau de scolarité):

Academic, vocational or technical studies and training acknowledged through official documentation from, or accepted by, a recognized Canadian educational institution. Secondary high school includes a diploma or equivalent. Post-secondary education (diploma) includes:

- a registered apprenticeship, trade or vocational certificate or diploma;
- a certificate or diploma from a community college, CEGEP or technical institute; or
- a university diploma or certificate below the bachelor's level.

Examples of a professional degree include medicine, dentistry and veterinary medicine.

### **Major field of study** (Domaine d'études principal):

The major field of post-secondary study at a recognized Canadian educational institution.

### **Occupational category** (Catégorie professionnelle):

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required. There are six occupational categories: Executive; Scientific and Professional; Technical; Administrative and Foreign Service; Administrative Support and Operational.

### **Occupational group** (Groupe professionnel):

A grouping used for classification, comprised of similar kinds of work requiring similar skills.

### **Regions** (Régions):

All areas of Canada other than the National Capital Region.

## **Specified term employment** (Emploi pour une durée déterminée):

Part-time or full-time employment of a fixed duration.

## **Term to indeterminate movement**

(Mouvement de personnes occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée):

Appointments from specified period (term) positions to indeterminate (permanent) positions through promotion or lateral movement.

A complete list of the Glossary is available at

<http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/gls/index-eng.htm>.

## Appendix 2: Standards for Selection and Assessment

The *Standards for Selection and Assessment* were applicable to most occupational groups. Over the study period, they were established by the Public Service Commission pursuant to section 12 of the *Public Service Employment Act*, R.S., 1985, c.P-33 (PSEA). These standards set out generic and group-specific qualifications that establish the minimum judged necessary to equip a person for a group of positions within an occupational group. Respecting these standards, and building on them based on the work to be performed in the actual position being staffed, allows managers to create a Statement of Qualifications, which provides the basis for selection based on merit.

For information on the *Standards for Selection and Assessment*, including standards for education by occupational category and group for the period covered in this study, please refer to the PSC Web site at <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/staf-dot/selection/grp-eng.htm>. The responsibility for setting these standards passed to the Canada Public Service Agency (CPSA) with the coming into force of the current PSEA on December 31, 2005. The *Qualification Standards*, as they are now called, can be found on the CPSA Web site at <http://www.psagency-agencefp.gc.ca/gui/squn-eng.asp>.

## Appendix 3: Categories and professional groups

The following categories and groups are represented in the data.

Category	Group
Executive	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Executive (EX, GX)</li></ul>
Scientific and Professional	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Agriculture (AG)</li><li>■ Architecture and Town Planning (AR)</li><li>■ Auditing (AU)</li><li>■ Biological Sciences (BI)</li><li>■ Chemistry (CH)</li><li>■ Dentistry (DE)</li><li>■ Defence Scientific Service (DS)</li><li>■ Education (ED)</li><li>■ Engineering and Land Surveying (EN)</li><li>■ Economics, Sociology and Statistics (ES)</li><li>■ Forestry (FO)</li><li>■ Historical Research (HR)</li><li>■ Home Economics (HE)</li><li>■ Law (LA)</li><li>■ Library Science (LS)</li><li>■ Mathematics (MA)</li><li>■ Medicine (MD)</li><li>■ Meteorology (MT)</li><li>■ Nursing (NU)</li><li>■ Nutrition and Dietetics (ND)</li><li>■ Occupational and Physical Therapy (OP)</li><li>■ Pharmacy (PH)</li><li>■ Physical Sciences (PC)</li><li>■ Psychology (PS)</li><li>■ Scientific Regulation (SG)</li><li>■ Scientific Research (SE)</li><li>■ Social Work (SW)</li><li>■ University Teaching (UT)</li><li>■ Veterinary Medicine (VM)</li></ul>
Administrative and Foreign Service	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Administrative Services (AS)</li><li>■ Commerce (CO)</li><li>■ Computer Systems Administration (CS)</li><li>■ Financial Administration (FI)</li><li>■ Foreign Service (FS)</li><li>■ Information Services (IS)</li><li>■ Leadership Programs (PL)</li><li>■ Management Trainee Program (MM)</li><li>■ Organization and Methods (OM)</li><li>■ Personnel Administration (PE)</li><li>■ Purchasing and Supply (PG)</li><li>■ Program Administration (PM)</li><li>■ Translation (TR)</li><li>■ Welfare Programs (WP)</li></ul>

Category	Group
Technical	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Air Traffic Control (AI)</li> <li>■ Aircraft Operations (AO)</li> <li>■ Drafting and Illustration (DD)</li> <li>■ Educational Support (EU)</li> <li>■ Electronics (EL)</li> <li>■ Engineering and Scientific Support (EG)</li> <li>■ General Technical (GT)</li> <li>■ Photography (PY)</li> <li>■ Primary Products Inspection (PI)</li> <li>■ Radio Operations (RO)</li> <li>■ Ship's Officers (SO)</li> <li>■ Social Science Support (SI)</li> <li>■ Technical Inspection (TI)</li> </ul>
Administrative Support	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Clerical and Regulatory (CR)</li> <li>■ Communications (CM)</li> <li>■ Data Processing (DA)</li> <li>■ Office Equipment Operation (OE)</li> <li>■ Secretarial, Stenographic, Typing (ST)</li> </ul>
Operational	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Correction (CX)</li> <li>■ Firefighters (FR)</li> <li>■ General Labour and Trades (GL)</li> <li>■ General Services (GS)</li> <li>■ Heat, Power &amp; Stationary Plant Ops. (HP)</li> <li>■ Hospital Services (HS)</li> <li>■ Lightkeepers (LI)</li> <li>■ Printing Operations (PR)</li> <li>■ Ship's Crews (SC)</li> <li>■ Ship Repair (SR)</li> </ul>

A complete list of occupational categories and groups is available at  
<http://www.psagency-agencefp.gc.ca/cla/def-eng.asp>.

## Appendix 4: Data quality

The response rate introduces two potential sources of error. The first is error due to self-selection; the other is due to non-proportional sample distributions. The first source of error cannot be corrected, but non-proportional sample distributions can be corrected using appropriate weights. For this study, the potential for error in calculating population estimates using unweighted data was not considered large enough to cause material error, except perhaps in the relative weights of internal versus external competitive appointments, where insufficient information was available. Hence, unweighted estimates were reported, with results disaggregated by external and internal appointments.

While overall population estimates are considered accurate, some estimates of subgroups should be interpreted with caution as they are based on small samples. As a general guideline, we recommend that any findings based on samples smaller than 30 should be interpreted with caution.







Le taux de réponse présente deux sources potentielles d'erreur : l'autosélection et la distribution non proportionnelle de l'échantillon. La première source d'erreur ne peut pas être corrigée, mais la seconde peut l'être en utilisant des pondérations appropriées. Dans le cadre de cette étude, on a estimé que le recours à des données non pondérées ne risquait pas de se traduire par des erreurs matérielles dans les estimations de populations, sauf peut-être au chapitre des poids relatifs des nominaux internes par rapport aux nominaux extrêmes, un domaine où l'information disponible n'est pas suffisante. Par conséquent, les données publiées sont celles non pondérées, ce qui comprend une répartition des résultats entre nominaux extrêmes et internes.

Quoique les estimations de populations soient considérées exactes, certaines estimations de sous-groupes devraient être interprétées avec prudence, car elles sont basées sur de petits échantillons. Comme ligne directrice générale, nous recommandons donc que toute conclusion dérivée d'un échantillon de moins 30 observations soit interprétée avec prudence.

Vous trouverez la liste complète des catégories et groupes professionnels à l'adresse suivante : <http://www.psgency-agencefp.gc.ca/def-fra.asp>.

Catégorie	Groupes
Téchnique	Contrôle de la circulation aérienne (AI) Dessin et illustration (DD) Electronique (EL) Inspection des produits primaires (PI) Inspection technique (TI) Navigation aérienne (AO) Officiers et officières de navire (SO) Photographe (Py) Radiotélégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien des sciences sociales (SI) Soutien technique et scientifique (EG) Techniques divers (GT)
Soutien administratif	Gomme aux écritures et aux réglements (CR) Communications (CM) Mécanographie (OE) Secrétariat, sténographie, datylographie (ST) Traitement des données (DA)
Exploitation	Chaufrage, force motrice et opération de machines fixes (HP) Équipage de navire (SC) Gardiens de phare (LI) Manœuvres et personnes de mèter (GL) Pompiers (FR) Réparation des navires (SR) Services correctionnels (CX) Services d'imprimerie (PR) Services divers (GS) Services hospitaliers (HS)

Groupes	Categories	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur
■	Direction (Ex)	■	■
■	Agriculture (AG)	■	■
■	Architecture et urbanisme (AR)	■	■
■	Art dentaire (DE)	■	■
■	Bibliothéconomie (LS)	■	■
■	Chimie (CH)	■	■
■	Droit (LA)	■	■
■	Economique, sociologie et statistique (ES)	■	■
■	Enseignement (ED)	■	■
■	Enseignement universitaire (UT)	■	■
■	Ergothérapie et physiothérapie (UT)	■	■
■	Genie et arpentage (EN)	■	■
■	Mathématiques (MA)	■	■
■	Medecine (MD)	■	■
■	Medecine vétérinaire (VM)	■	■
■	Météorologie (MT)	■	■
■	Pharmacie (PH)	■	■
■	Psychologie (PS)	■	■
■	Recherche historique (HR)	■	■
■	Recherche scientifique (SG)	■	■
■	Sciences biologiques (BI)	■	■
■	Sciences domestiques (HE)	■	■
■	Sciences infirmières (NU)	■	■
■	Sciences physiques (PC)	■	■
■	Service social (SW)	■	■
■	Vérfication (AU)	■	■
■	Achat et approvisionnement (PG)	■	■
■	Administration des programmes (PM)	■	■
■	Gestion des finances (FI)	■	■
■	Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS)	■	■
■	Gestion du personnel (PE)	■	■
■	Organisation et méthodes (OM)	■	■
■	Programmes de bien-être social (WP)	■	■
■	Service extérieur (FS)	■	■
■	Services administratifs (AS)	■	■
■	Services d'information (IS)	■	■
■	Statistiques en gestion (MM)	■	■
■	Traduction (TR)	■	■

Les catégories et groupes professionnels suivants seront présents dans les données.

Annexe 3 – Catégories et groupes professionnels

Les Normes de sélection et d'évaluation s'appliquaient à la plupart des groupes professionnels. Au cours de la période visée par l'étude, elles étaient établies par la Commission de la fonction publique (CFP), conformément à l'article 12 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), L.R., 1985, ch. P-33. Ces normes établissaient les qualifications générales et spécifiques d'un groupe qui définissaient le minimum juste nécessaire pour qu'une personne soit qualifiée pour un ensemble de postes au sein d'un groupe professionnel. En respectant ces normes et en s'inspirant d'elles, tout en prenant en considération le travail à exécuter pour un poste réel à doter, un gestionnaire pouvait créer un échancrure de qualités qui justifiait les bases de la sélection fondée pour tout renseignement sur les Normes de sélection et d'évaluation, y compris les normes en matière de études selon la catégorie et le groupe professionnels pour la période visée par cette étude, veuillez consulter le site Web de la CFP à l'adresse suivante : <http://www.psc-cfp.gc.ca/pcy-plfd/staf-dot/selecdtion/grp-fra.htm>. De plus, depuis l'entrée en vigueur de la LEFP le 31 décembre 2005, c'est maintenant à l'Agence de la fonction publique du Canada (AFC) qu'il incombe d'établir ces normes. Les Normes de qualification, comme on les appelle aujourd'hui, sont accessibles sur le site Web de l'AFC : <http://www.pssagency-agencefp.gc.ca/gui/squn-fra.asp>.

## Annexe 2 – Normes de sélection et d'évaluation



## Annexe 1 – Glossaire

## Annexes

### Catégorie professionnelle (Occupational category) :

Grand éventail de familles d'emploi caractérisées par la nature des fonctions exercées et le niveau de scolarité préalable. On compte six catégories professionnelles : Direction, Scientifique et professionnelle, Technique, Administration et service extérieur, Soutien administratif, et Exploitation.

### Domaine d'études principal (Major field of study) :

Principale domaine dans lequel des études postsecondaires ont été réalisées à un établissement d'enseignement canadien reconnu.

### Emploi pour une période indéterminée – emploi permanent :

emploi à temps plein ou à temps partiel (y compris saisonnier) dont la durée n'est pas déterminée.

### Emploi de durée déterminée (Specified term employment) :

emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une durée déterminée.

### Groupe professionnel (Occupational group) :

regroupement constitué aux fins de classification qui englobe des fonctions similaires exigeant des compétences semblables.

**Mouvement de personnes occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée (Term to indefinite move ment) :**  
obtient un poste pour une période indéterminée (emploi permanent) grâce à une promotion nomination dans le cadre de l'quelle une personne qui occupe un poste de durée déterminée ou à un déplacement lateral.

Carole Sage  
Gestalt narrative:  
Analysts:  
Bonita Cole-Stevenson  
Kenneth Lyons

## Équipe chargée de l'étude

La présente étude fournit un bref aperçu du profil scolaire des personnes nommées sur une période de cinq ans. Il s'agit donc d'une source d'information qui pourrait être utile aux gestionnaires et aux planificateurs des ressources humaines au moment d'examiner leurs besoins futurs en matière de formation.

Les personnes nommées proviennent de l'extrême droite de la fonction publique soit plus scolarisées que leurs aînées nommées à l'extrême. On remarque également cette différence dans tous les groupes d'âge. En outre, dans la plupart des catégories professionnelles, les hommes sont plus scolarisés que les femmes. Toutefois, cet écart est très peu perceptible lorsqu'on examine le niveau de scolarité des jeunes personnes nommées provenant de l'extrême. En ce qui a trait à la dotatation de postes pour une période indéterminée, il est bon de noter que le niveau de scolarité des recrues provenant de l'extrême temporaire de la fonction publique est, en général, moins élevé que celles des personnes provenant du grand public.

## Mot de la fin

Source : Sondeage sur les nominations de la CF, de juillet 2002 à mars 2005

Domaine d'études	(Nbre = 1 468)	(Nbre = 425)	(Nbre = 1 043)	%	%	%
Toutes les catégories professionnelles						
Tous les types de nominations						
Toutes les nominations						
Nomination interne						
Nomination externe						
Commerce, gestion ou administration des affaires	26	27	26	26	27	26
Sciences sociales	16	16	16	16	16	16
Génie et sciences appliquées	10	16	8	8	8	8
Informatique ou sciences de l'information						
Lettres et sciences humaines	7	7	7	7	7	7
Droit	6	6	6	6	6	6
Sciences biologiques ou agricoles	6	7	5	5	5	5
Administration publique	4	3	5	5	4	4
Beaux-arts et arts appliqués	4	3	4	4	4	4
Sciences de la santé	4	3	4	4	4	4
Éducation	3	2	3	3	3	3
Mathématiques et sciences physiques	3	2	3	3	3	3
Études interdisciplinaires ou aucune spécialisation	3	3	3	3	3	3
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tableau 3 : Nominations extrêmes et internes selon le domaine d'études

Le tableau 3 énumère les principaux domaines d'études mentionnés par les répondants lors du sondage portant sur la période de juillet 2002 à mars 2005 (les périodes précédentes n'ont pu être incluses dans le tableau en raison de modifications apportées aux questions du sondage). Le sondage portait sur la période de juillet 2002 à mars 2005 (les périodes précédentes n'ont pu être incluses dans le tableau en raison de modifications apportées aux questions du sondage). Une répartition similaire est également fournie dans le cas des nominations extrêmes et de celles internes. Les domaines d'études les plus populaires ont été le commerce, la gestion ou administration des affaires (26 %), les sciences sociales (16 %), et le génie et les sciences appliquées (10 %). La proportion des répondants qui ont déclaré avoir étudié dans ces principaux domaines était la même au chapitre des nominations extrêmes et de celles internes dans les deux premières catégories. Toutefois, on retrouve le génie et les sciences appliquées plus fréquemment lors des nominations extrêmes et de celles internes. En ce qui a trait aux nominations internes, le domaine de l'informatique et des sciences de l'information arrivait au troisième rang.

Les deux premières catégories. Toutefois, on retrouve le génie et les sciences appliquées plus fréquemment lors des nominations extrêmes et de celles internes. En ce qui a trait aux nominations internes, le domaine de l'informatique et des sciences de l'information arrivait au troisième rang.

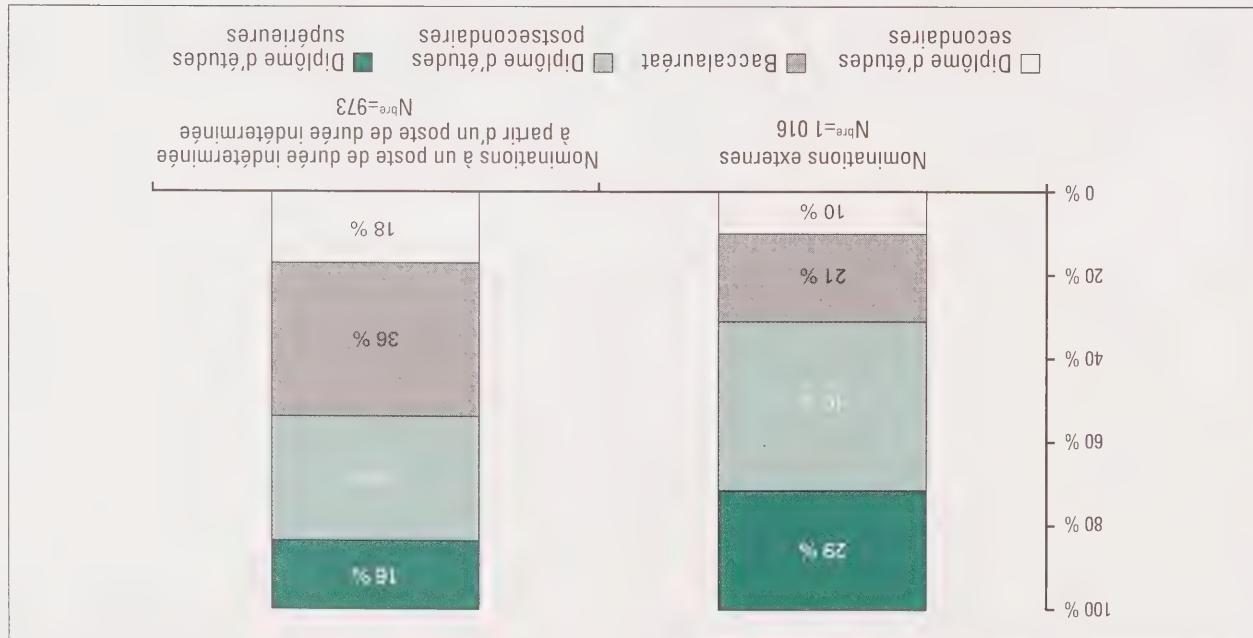
Le tableau 3 énumère les principaux domaines d'études mentionnés par les répondants lors du sondage portant sur la période de juillet 2002 à mars 2005 (les périodes précédentes n'ont pu être incluses dans le tableau en raison de modifications apportées aux questions du sondage). Le sondage portait sur la période de juillet 2002 à mars 2005 (les périodes précédentes n'ont pu être incluses dans le tableau en raison de modifications apportées aux questions du sondage). Une répartition similaire est également fournie dans le cas des nominations extrêmes et de celles internes. Les domaines d'études les plus populaires ont été le commerce, la gestion ou

privégiés

Commerce, gestion ou administration des affaires : domaines d'études

Sous-xante-neuf pour cent des personnes nommées provenant de l'extrême sud de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à seulement 46 % des personnes nommées provenant de l'extrême sud de l'effectif temporaire. Soixante-neuf pour cent des personnes nommées provenant de l'extrême sud de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à seulement 46 % des personnes nommées provenant de l'effectif temporaire (voir le **graphique 15**). De même, 29 % des personnes nommées provenant de l'extrême sud de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures, comparativement à 16 % des personnes provenant de l'effectif temporaire. Ces résultats s'appliquent à toutes les catégories, à l'exception de la catégorie Technique. Ces sont toutefois les différences observées au sein de la catégorie Administration et service externe qui déterminent la tendance. Dans cette catégorie, 78 % des personnes nommées provenant de l'extrême sud de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 54 % des personnes provenant de l'effectif temporaire. Même si les proportions sont beaucoup moins grandes, la tendance est renversée pour la catégorie Technique, où seulement 41 % des personnes nommées provenant de l'extrême sud de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 59 % des personnes provenant de l'effectif temporaire.

Source : Sondeage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

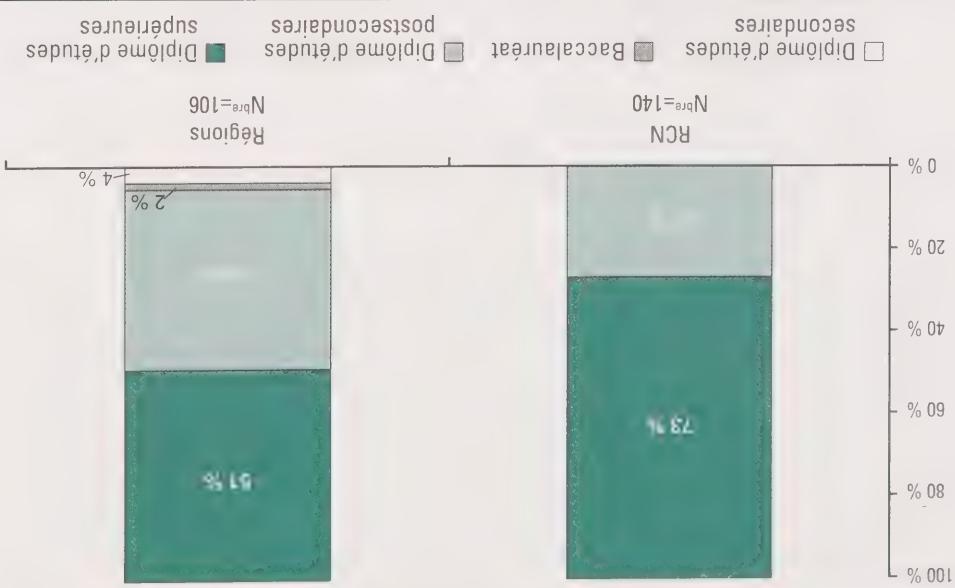


**Graphique 15 :** Nominations extérieures et nominations à un poste pour une période indéterminée à partir d'un poste de durée déterminée, selon le niveau de scolarité

occupant un poste de durée déterminée étaient incluses dans les nominations internes. Jusqu'à maintenant, les nominations à un poste pour une période indéterminée de personnes de personnes occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée. nominations externes et le recrutement de personnes au sein de l'effectif temporaire (mouvement nominaux). La présente section porte donc plus particulièrement sur la comparaison entre les internes. Jusqu'à présent, l'analyse s'est concentrée sur la comparaison entre les nominations externes et celles

ont un niveau de scolarité plus élevée que les recrues provenant de l'effectif temporaire. Les personnes nommées provenant de l'externe de la fonction publique

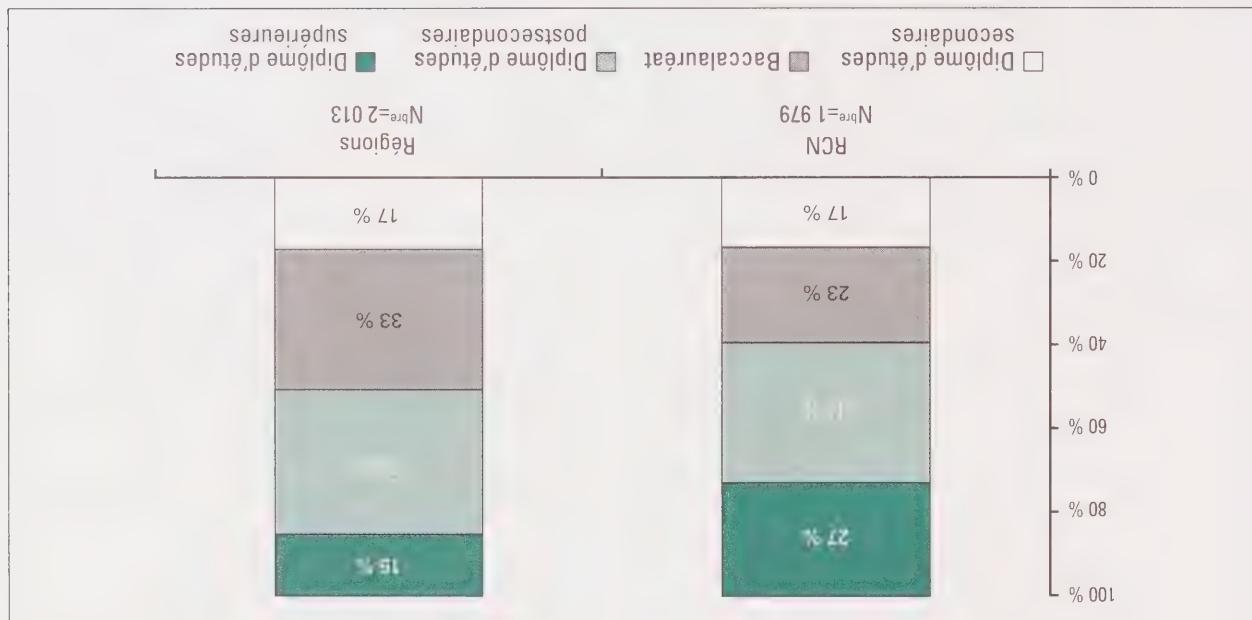
Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



Graphique 14 : Nominations externes selon le niveau de scolarité et la région – Catégorie Scientifique et professionnelle

Le fait que les personnes nommées dans la RCN présentent un niveau de scolarité plus élevée se remarque particulièrement chez les personnes provenant de l'extérieur de la fonction publique dans la catégorie Scientifique et professionnelle (voir le **graphique 14**). Au sein de cette catégorie, 73 % des personnes nommées dans la RCN et provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un diplôme d'études supérieures contre seulement 51 % des personnes nommées dans les régions et provenant de l'extérieur de la fonction publique.

**Source :** Sonde sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



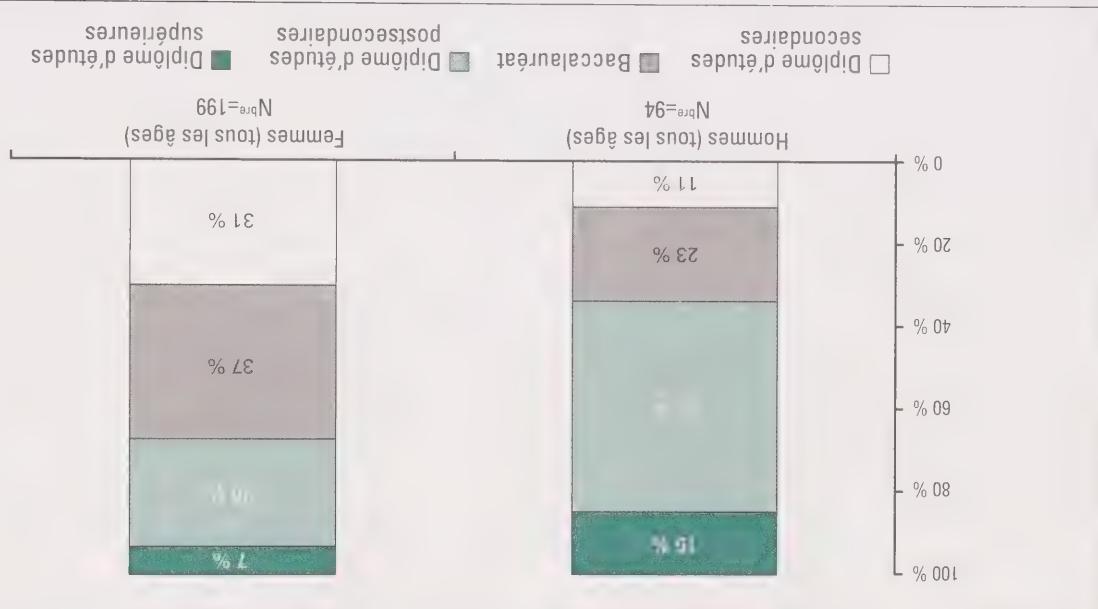
### RCN et régions

#### Graphique 13 : Nominations internes et externes selon le niveau de scolarité

Sixante et un pour cent des personnes nommées dans la région de la capitale nationale (RCN) sont titulaires d'un diplôme universitaire comparativement à 49 % des personnes nommées dans les régions (voir le **graphique 13**). De plus, environ le tiers des personnes nommées dans la RCN possèdent un diplôme d'études supérieures, tandis que 15 % des personnes nommées qui vivent dans les régions atteignent ce niveau de scolarité. Les études postsecondaires non universitaires semblent plus fréquentes dans les régions que dans la RCN. En effet, 33 % des personnes nommées dans les régions possèdent un diplôme d'études supérieures, tandis que 15 % des personnes nommées qui vivent dans la RCN possèdent un diplôme d'études supérieures. Cependant, 27 % des personnes nommées dans les régions possèdent un baccalauréat. Environ le tiers des personnes nommées dans la RCN possèdent un diplôme universitaire comparativement à 49 % des personnes nommées dans les régions (voir le **graphique 13**). De plus, environ le tiers des personnes nommées dans la RCN possèdent un diplôme d'études supérieures qui atteint 23 % pour les personnes nommées dans la RCN.

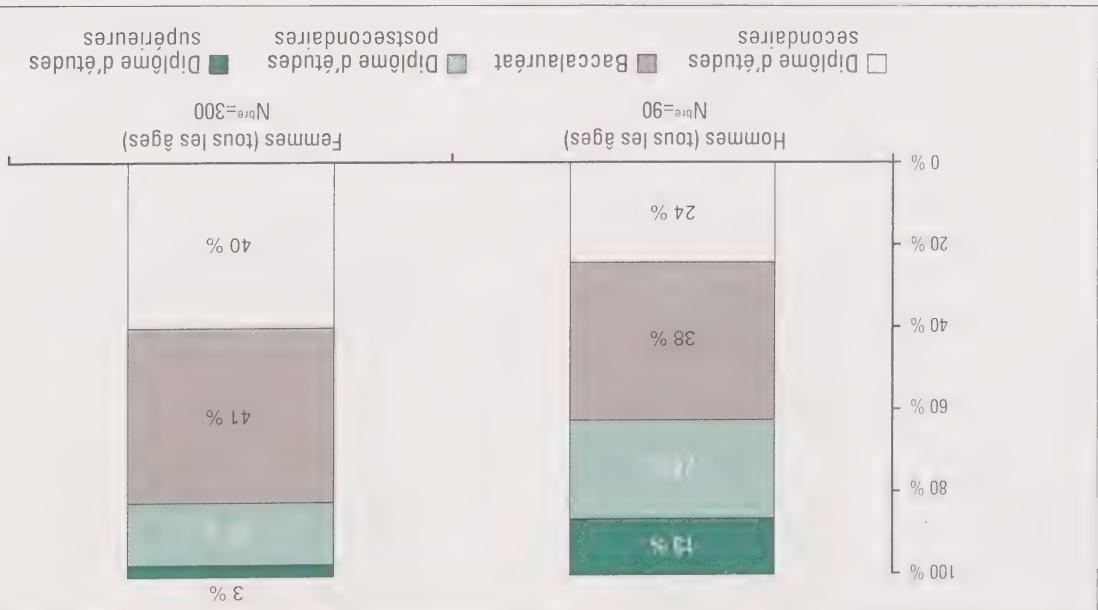
Nombre plus élevé de personnes nommées titulaires d'un diplôme d'études supérieures dans la région de la capitale nationale

Source : Sondeage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



**Graphique 12 : Nominations internes dans le groupe Administration des programmes (PM) selon le sexe et le niveau de scolarité**

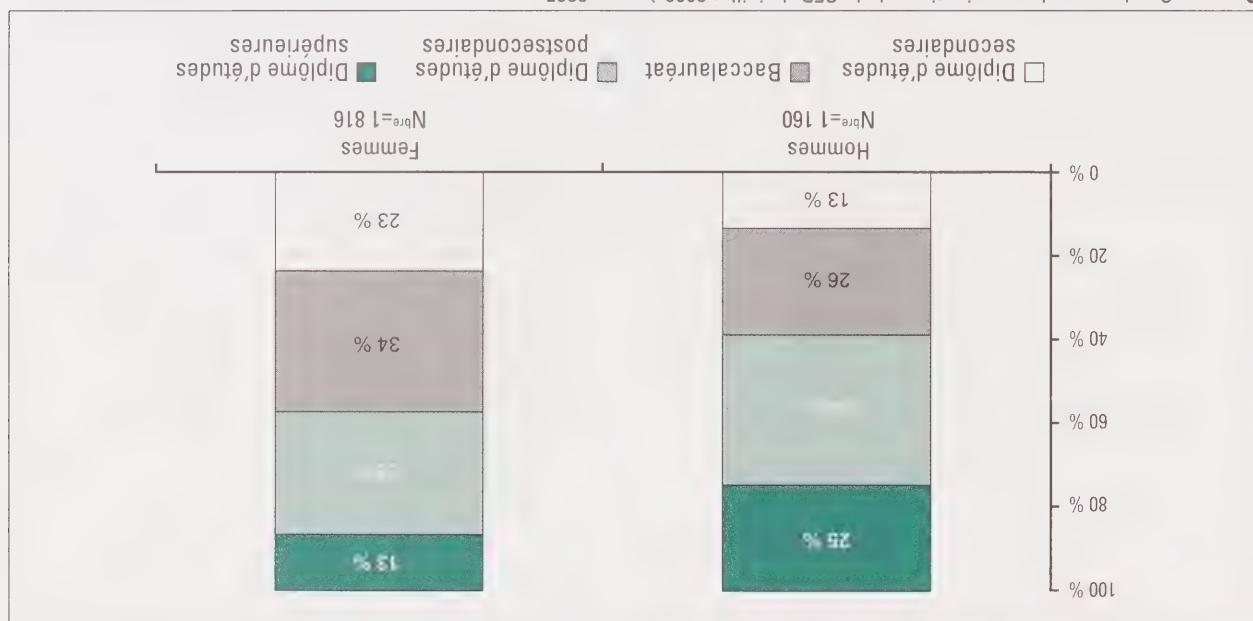
Source : Sondeage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



**Graphique 11 : Nominations internes dans le groupe Services administratifs (AS) selon le sexe et le niveau de scolarité**

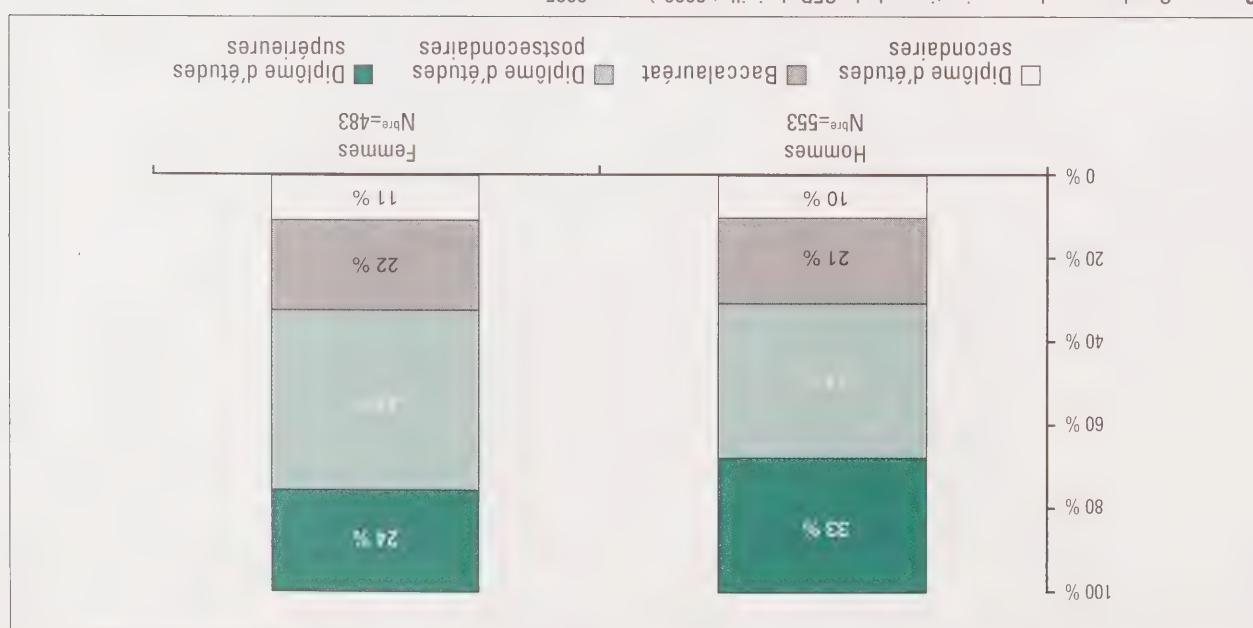
équivaut à plus du double de celle des femmes nommées (19 % des AS et 32 % des PM). Des hommes nommés qui possèdent un diplôme universitaire (38 % des AS et 66 % des PM) des programmes (PM), qui dominent cette catégorie (voir les **graphiques 11 et 12**). La proportion particulièremet chez les groupes professionnels Services administratifs (AS) et Administration entre les hommes et les femmes au sein de la catégorie de l'Administration et service extérieur, Parmi les personnes nommées à l'intérieur, on remarque un plus grand écart de niveau de scolarité

Source : Sondeage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



Graphique 10 : Nominations internes selon le niveau de scolarité et le sexe

Source : Sondeage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

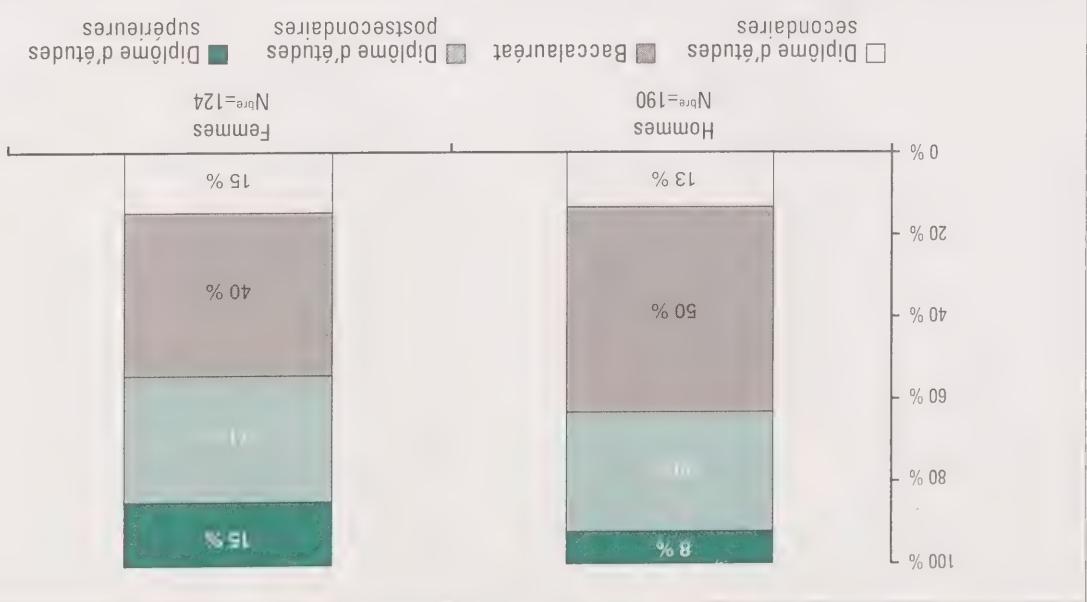


Graphique 9 : Nominations extrêmes selon le niveau de scolarité et le sexe

Comme les pourcentages dans le texte ont été arrondis, leur somme n'est pas nécessairement égale à 100 %.

Les recrues de sexe masculin sont plus scolarisées que les recrues de sexe féminin, mais la différence s'observe au niveau des études supérieures. Au total, 70 % des hommes sont titulaires d'un diplôme universitaire, 37 %, d'un baccalauréat et 33 %, d'un diplôme d'études supérieures. Du côté des femmes, 68 % sont titulaires d'un diplôme universitaire, 43 %, d'un baccalauréat et 24 %, d'un diplôme d'études supérieures (voir le graphique 9). Dans le cas des nominations internes, les différences sont plus prononcées. Sixante et un pour cent des hommes nommés à l'interne possèdent un diplôme universitaire comparativement à seulement 43 % des femmes (voir le graphique 10). En outre, 25 % des hommes nommés à l'interne possèdent un diplôme d'études supérieures comparativement à 13 % des femmes.

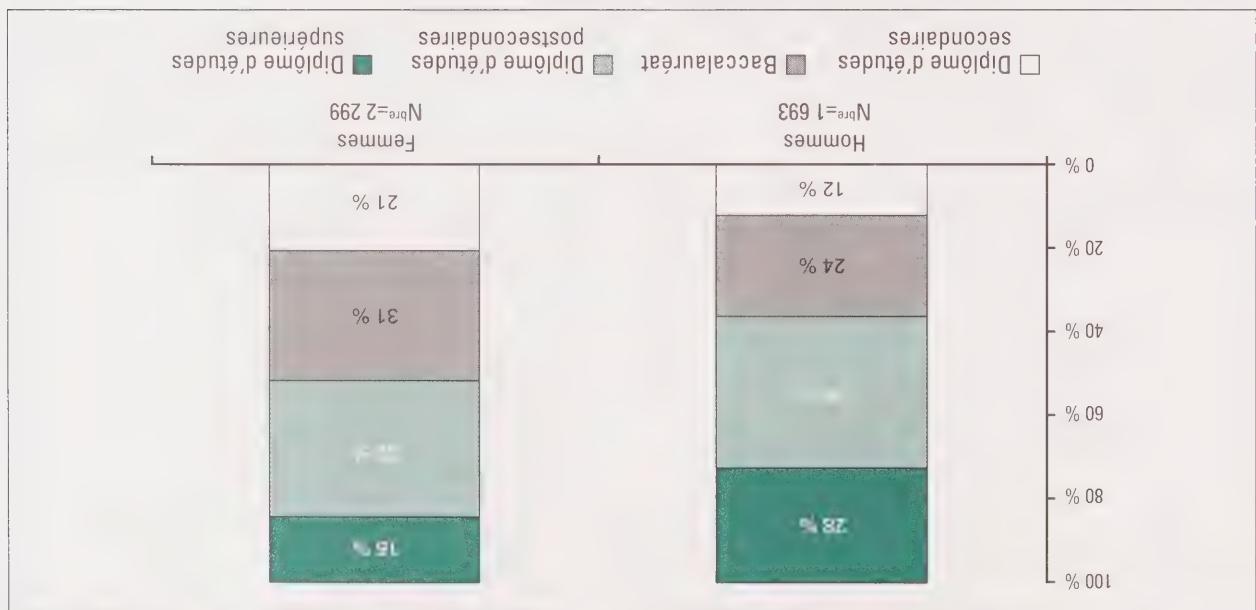
Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



Graphique 8 : Nominations internes et extrêmes dans la catégorie Technique selon le sexe et le niveau de scolarité

Cette réalité s'observe également dans toutes les catégories professionnelles, sauf dans la catégorie Technique où un plus grand pourcentage de femmes nommées sont titulaires d'un diplôme universitaire, soit 46 %, contre 37 % pour les hommes (voir le **graphique 8**). On observe également que 15 % des femmes par opposition à 8 % des hommes déclarent posséder un diplôme d'études supérieures.

**Source :** Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



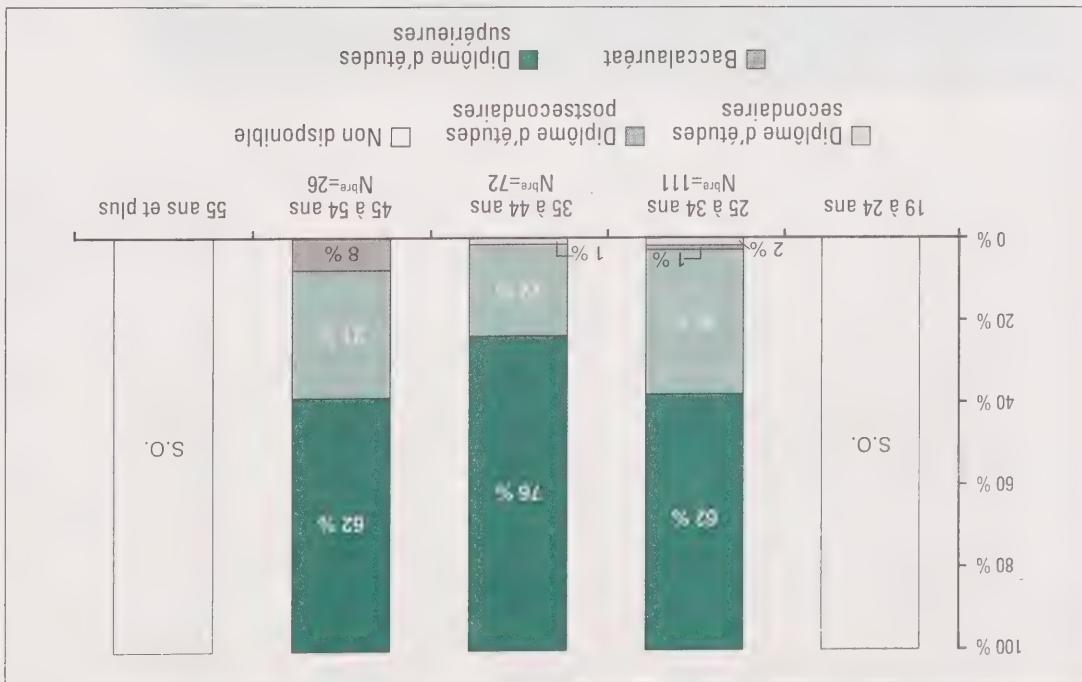
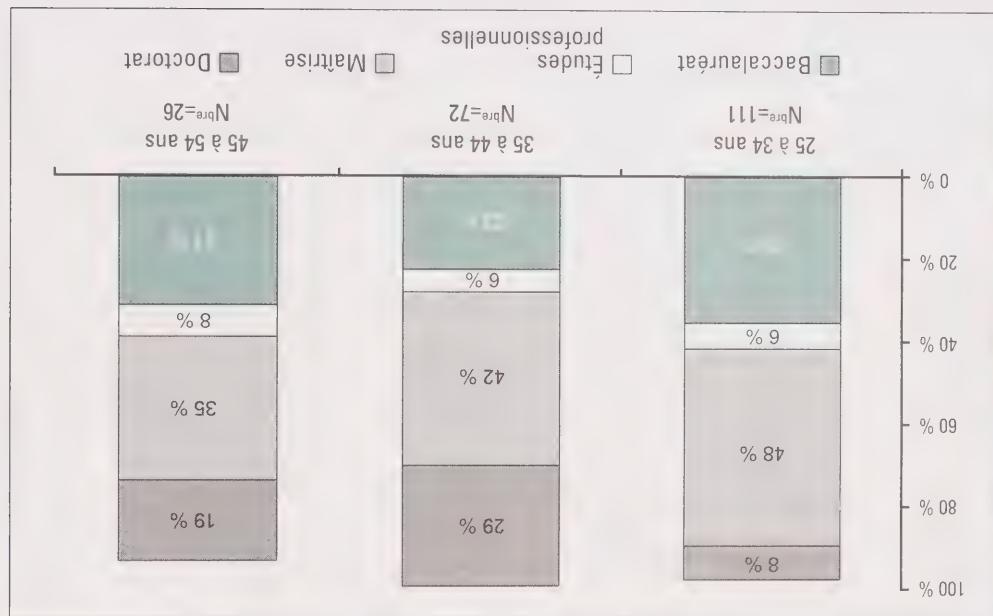
**Graphique 7 :** Toutes les nominations selon le sexe et le niveau de scolarité

Au total, 64 % des hommes nommés possèdent un diplôme universitaire par opposition à 48 % des femmes (voir le **graphique 7**). De même, 28 % des hommes nommés sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures comparativement à seulement 16 % des femmes nommées.

Les hommes ont un niveau de scolarité plus élevé

Source : Sondeage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

types  
selon les  
universitaires  
des études  
d'application



Graphique 6 : Nominations extrêmes – catégories Scientifique et professionnelle selon l'âge et le niveau de scolarité

Dans l'ensemble, les constatations qui précèdent s'observent au sein de chaque catégorie professionnelle. On n'observe qu'une seule exception, soit pour la catégorie Scientifique et professionnelle, dans laquelle les résultats démontrent seulement une légère différence en ce qui a trait au niveau de scolarité atteint par les personnes nommées provenant de l'extérieur et celles nommées à l'intérieur. Comme on peut s'y attendre, cette catégorie comprend également le plus grand nombre de personnes possédant un diplôme d'études supérieures.

Si l'on s'attarde aux personnes nommées provenant de l'extérieur, 48 % de celles âgées de 25 à 34 ans sont titulaires d'une maîtrise et un autre 8 %, d'un doctorat (voir le graphique 6). Bien que la proportion des personnes nommées provenant de l'extérieur et possédant une maîtrise soit, à 42 %, légèrement inférieure, chez les personnes âgées de 35 à 44 ans, la proportion de celles qui sont titulaires d'un doctorat est largement supérieure et s'établit à 29 %. Même chez les 45 à 54 ans, la proportion des personnes titulaires d'un diplôme d'études supérieures reste au-delà des 50 %. Pour comprendre ces constatations, il est important de savoir que la catégorie Scientifique et professionnelle comprend des groupes tels que Médecine (MD) et Recherche Scientifique (SE), qui exigent des niveaux de scolarité plus élevés pour y être nommés.

**Graphique 4 : Nominations extrêmes selon l'âge et le niveau de scolarité**

**Graphique 5 : Nominations internes selon l'âge et le niveau de scolarité**

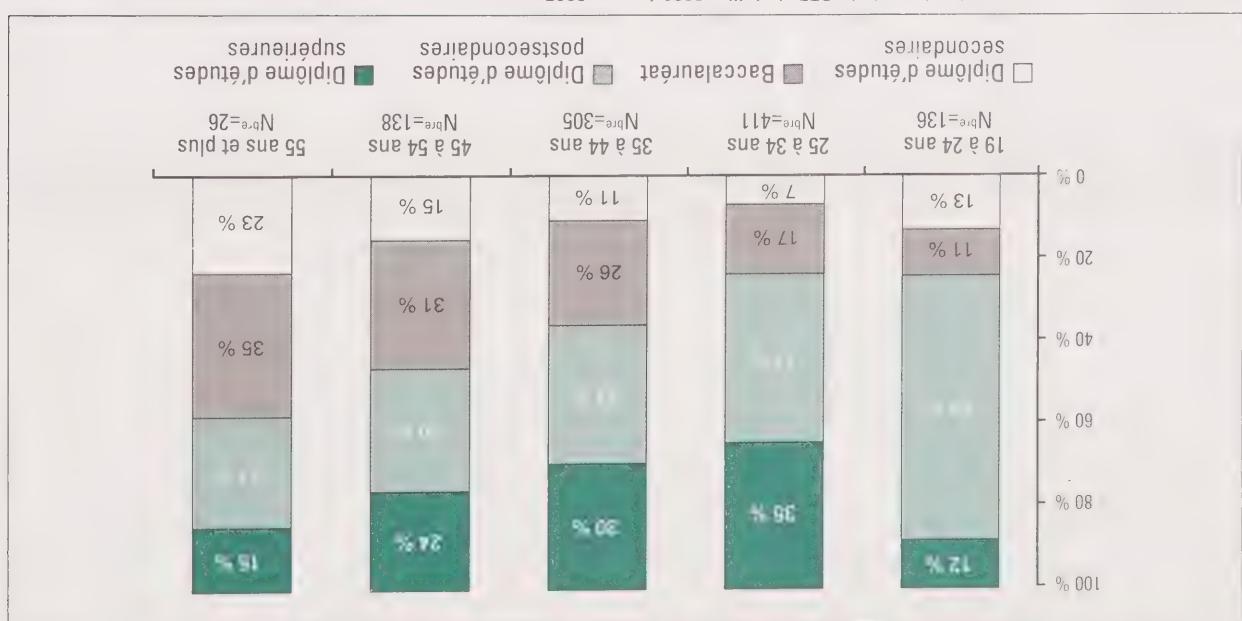
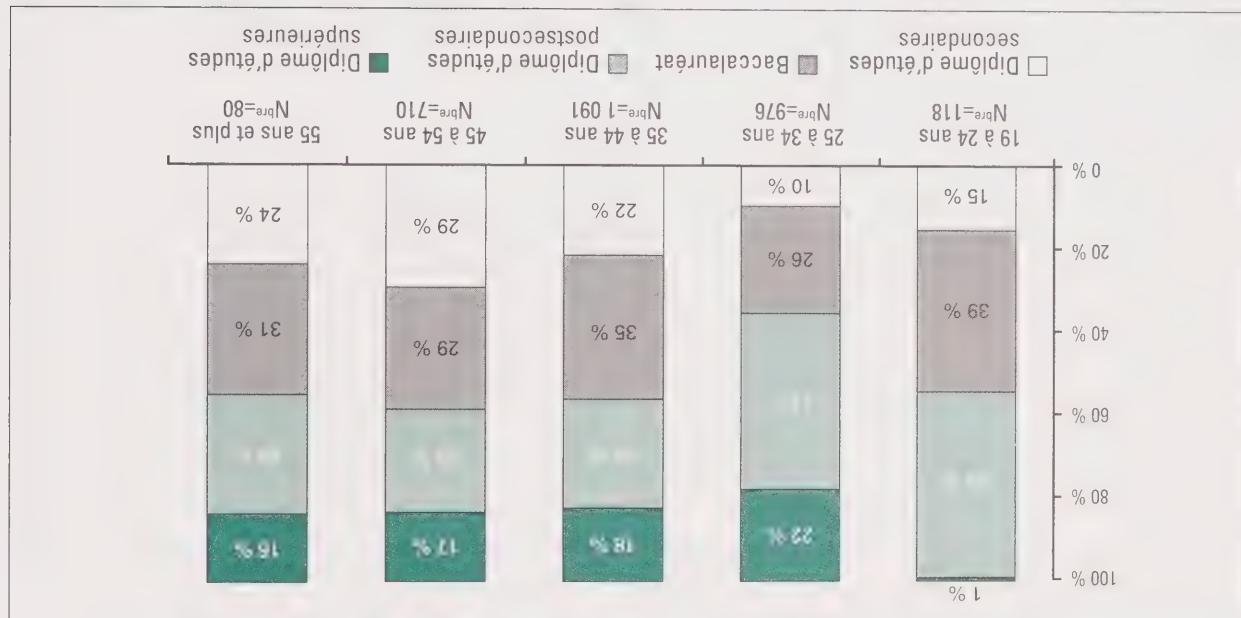


Tableau 2 : Distribution des répondants au sondage selon le type de nomination et la catégorie d'âge

	De 19 à 24 ans	De 25 à 34 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Nomiations extremes	136 (13 %)	411 (40 %)	138 (30 %)	26 (14 %)	1 016 (100 %)
Nominations intermes	118 (11 %)	976 (41 %)	1 091 (30 %)	710 (30 %)	2 975 (100 %)
Nominations intermes	118 (4 %)	976 (33 %)	1 091 (37 %)	710 (24 %)	2 975 (3 %)

À l'exception du groupe d'âge le plus élevé, les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique ont atteint, pour chaque groupe d'âge observé, un niveau de scolarité plus élevé que leurs homologues provenant de l'intérieur. Comme l'illustrent les graphiques 4 et 5, 76 % des personnes fonction publique ont atteint, pour chaque groupe d'âge observé, un niveau de scolarité plus élevé que celles qui concernent les personnes nommées à l'intérieur, ce sont respectivement 46 % et 64 % qui ont ce niveau de scolarité. De même, chez les personnes provenant de l'extérieur, on observe que 63 % de celles âgées de 35 à 44 ans et 54 % de celles âgées de 45 à 54 ans ont un diplôme universitaire comparativement à 44 % et 42 % respectivement pour les personnes nommées à l'intérieur.

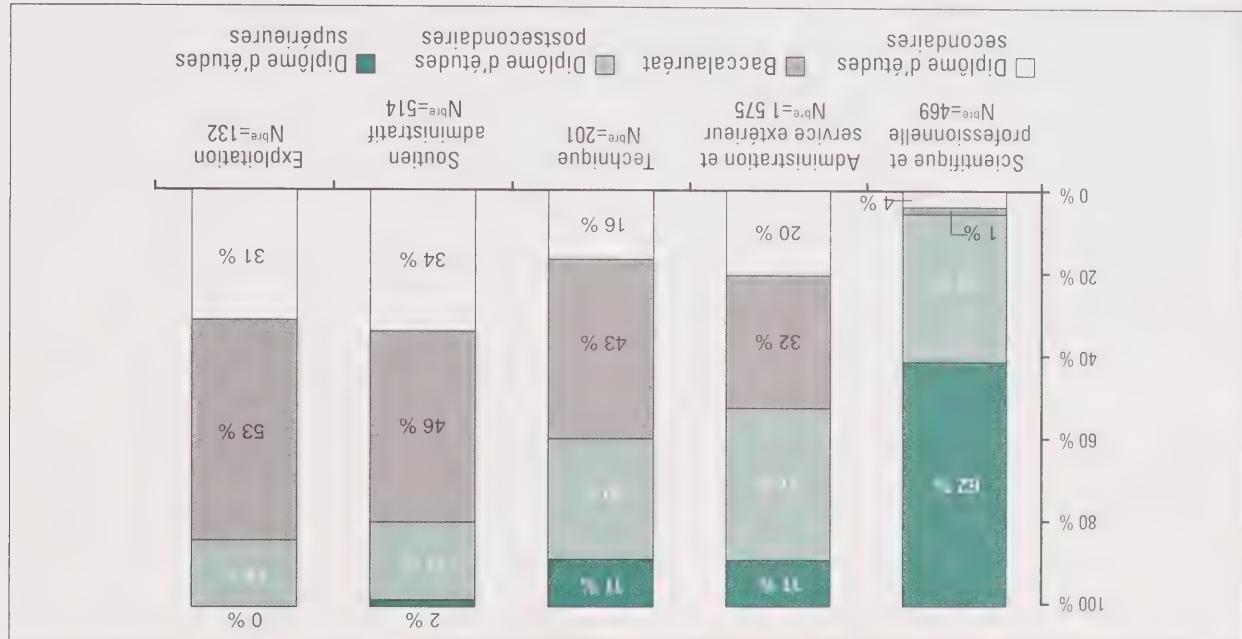
On remarque donc que pour tous les groupes d'âge sauf le dernier, les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique sont beaucoup plus susceptibles de posséder un diplôme d'études universitaire comparativement à 44 % et 42 % respectivement pour les personnes nommées à l'intérieur.

Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005  
Données exclues : Date de naissance invalide dans un cas.

Les jeunes personnes nommées sont plus scolarisées que leurs collègues plus âgés. Au total, 68 % des personnes nommées âgées de 25 à 34 ans possèdent un diplôme universitaire comparativement à 48 % des personnes nommées âgées de 35 à 44 ans et à 43 % des personnes âgées de 45 à 54 ans. Comme on peut s'y attendre, dans le cadre des processus de nomination extrême, la distribution d'âge est biaisée dans le sens d'une plus grande prévalence de jeunes personnes (voir le tableau 2). Cela contribue à augmenter le niveau de scolarité moyen des personnes nommées provenant de l'extérieur en comparaison des personnes nommées à l'intérieur.

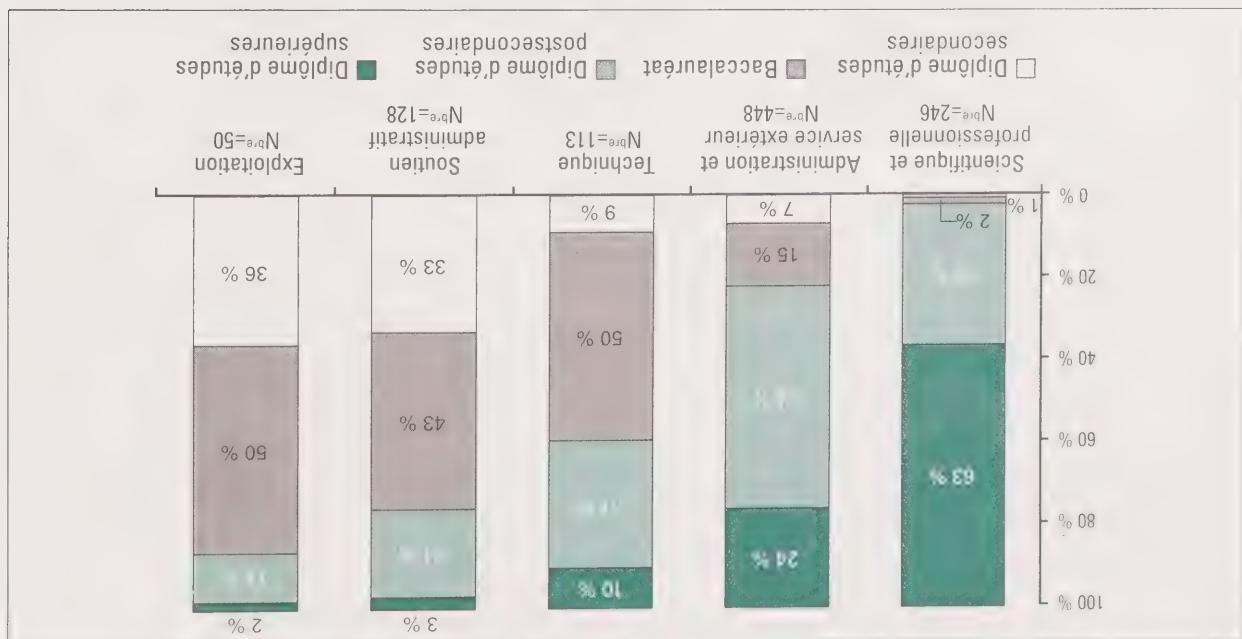
Les jeunes personnes nommées sont plus scolarisées que leurs collègues plus âgés. Au total, 68 % des personnes nommées âgées de 25 à 34 ans possèdent un diplôme universitaire comparativement à 48 % des personnes nommées âgées de 35 à 44 ans et à 43 % des personnes âgées de 45 à 54 ans. Comme on peut s'y attendre, dans le cadre des processus de nomination extrême, la distribution d'âge est biaisée dans le sens d'une plus grande prévalence de jeunes personnes (voir le tableau 2).

Source : Sondeage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



**Graphique 3 : Nominations internes selon le niveau de scolarité et la catégorie professionnelle**

Source : Sondeage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



**Graphique 2 : Nominations extrêmes selon le niveau de scolarité et la catégorie professionnelle**

Même si l'on peut observer ces différences tant pour les nominations extrêmes que pour les nominations intérieures, les personnes nommées dans la catégorie de l'Administration et service extérieur et provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un niveau de scolarité nettement supérieur à celui de leurs homologues provenant de l'intérieur. En effet, 78 % des personnes nommées dans le cas des personnes nommées à l'intérieur, les chiffres comparatifs sont établis supérieures. Dans le cas des personnes nommées un diplôme universitaire et 24 %, un diplôme nommés à l'issue de la matricule. Il y a lieu de souligner que cette catégorie professionnelle a 48 % et 11 % respectivement. Dans le cas des personnes nommées à l'intérieur, les chiffres comparatifs sont établis à l'issue de la matricule (51 %) de toutes les personnes ayant participé au sondage durant la période visée par l'étude.

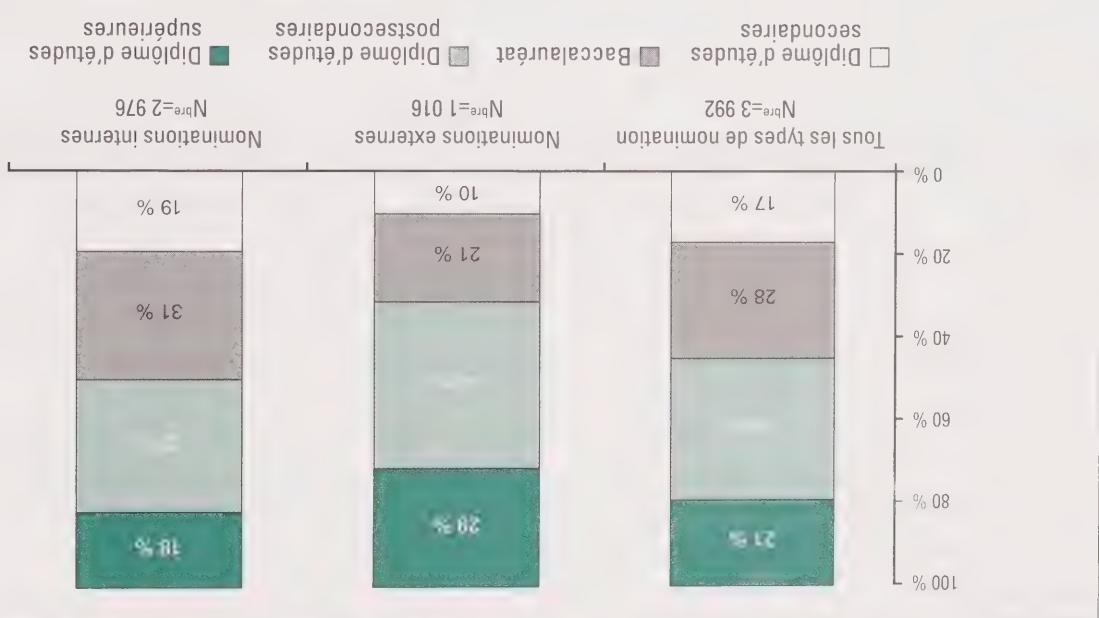
Le niveau de scolarité varie d'une manière significative parmi les catégories professionnelles

4 Dans la présente étude, on entend par diplôme d'études supérieures celles qui délivrent des diplômes d'études supérieures comprenant des études professionnelles supérieures au baccalauréat, universitaires; le diplôme d'études supérieures comprend les diplômes d'études professionnelles supérieures au baccalauréat, en médecine ou en dentisterie.

que chez leurs collègues provenant de l'extérieur (21 % et 10 % respectivement). La proportion de personnes qui ont complété des études postsecondaires ou secondaires est toutefois plus élevée chez les personnes nommées à l'intérieur (31 % et 19 % respectivement). Les études postsecondaires représentent, pour 28 % des personnes nommées, le niveau de scolarité le plus élevé; pour 17 % des personnes nommées, il s'agit plutôt des études secondaires.

**Note :** Puisque les pourcentages du graphique ont été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement à 100 %.

**Source :** Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



**Graphique 1 : Nominations extrêmes et nominations internes selon le niveau de scolarité**

Comme le montre le **graphique 1**, 55 % des personnes ayant participé au sondage possédaient un diplôme universitaire. Toutefois, plus des deux tiers (69 %) des personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un diplôme universitaire comparativement à la moitié (50 %) des personnes nommées à l'intérieur. De plus 29 % des personnes nommées provenant de l'extérieur possédaient un diplôme d'études supérieures, proportion qui atteint que 18 % chez les personnes nommées à l'intérieur.

Les personnes nommées possédaient un niveau de scolarité plus élevé que celles nommées à l'intérieur possédaient un niveau de scolarité plus élevé que celles nommées à l'intérieur

## Constatations de l'étude

Nom de la fonction publique	Nombre total de nominations
Nominations à la fonction publique – nominations extrêmes	1 016
Nominations au sein de la fonction publique – nominations extrêmes	2 976
Promotion (nominations d'un fonctionnaire occupant un poste pour une période indéterminée à un autre)	3 992

Tableau 1 : Nombre de répondants au sondage selon le type de nomination

L'étude porte sur trois types de processus de nomination (voir le tableau 1) : la nomination de non-fonctionnaires à des postes pour une période indéterminée (permanent – nomination externe) ; la nomination d'une personne occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée ; et la promotion d'un fonctionnaire occupant un poste permanent à un autre poste permanent (promotion). Les autres types de nominations, tels que les mouvements latéraux pour une période indéterminée, les mutations, les nominations intérimaires et les nominations d'un poste déterminé à un autre vont au-delà de la portée de la présente étude.

Dans la plupart des analyses qui suivent, les deux derniers types de nominations, soit les promotions et les mouvements de personnes occupant un poste déterminé à un poste pour une période indéterminée, ont été regroupés et appelés simplement « nominations internes ».

- Nomination extrême par rapport à une nomination à un poste pour une période indéterminée à partir d'un poste de durée déterminée
- Le niveau de scolarité minimale requis pour la plupart des groupes professionnels est établi dans les Normes de sélection et d'évaluation. Ces exigences minimales ont une incidence sur le profil scolaire des personnes nommées au sein d'une catégorie professionnelle. A titre d'exemple, presque tous les postes de la catégorie Scientifique et professionnelle exigent un diplôme universitaire. Par conséquent, on peut s'attendre à priori à ce que les personnes nommées dans la catégorie Scientifique et professionnelle aient un niveau de scolarité plus élevé que les autres employés. C'est pourquoi, même si l'analyse s'effectue au niveau agrégé, dans tous les cas, les données ont été regroupées par catégorie professionnelle. Les écarts considérables aux tendances générales ont été notés.

Toutes les nominations effectuées au cours de la période visée étaient assujetties à l'ancienne LEP. Depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle LEP, le terme « concours » n'est plus utilisé pour parler de processus de sélection. L'actuelle LEP traite plutôt de processus « annoncés » et « non annoncés ».

- Région de la nomination : région de la capitale nationale par rapport aux autres régions
- Sexe
- Âge
- Catégorie professionnelle
- Type de nomination : nomination interne par rapport à une nomination extrême
- Variables suivantes :

La présente étude fournit une analyse descriptive du niveau de scolarité des répondants au sondage durant la période visée. L'analyse du niveau de scolarité se fonde sur les

## Approche de l'étude

au sein de la fonction publique (nominations intermes). Ces données sont reflétées dans la présente étude. Au total, 25 % des répondants (1 016) ont obtenu le diplôme du grand public (nominations extrêmes), et 75 % (2 976) avaient été nommés au sein de la fonction publique (nominations intermes).

De ce nombre (7 476), 3 992 ont fourni des renseignements quant à leur niveau de scolarité, choisis de façon aléatoire à partir du système d'information analytique sur les emplois de la CFP. Sondage ont été envoyés à 7 476 titulaires de postes pour une période indéterminée, qui ont été au cours des six dernières mois. Au cours de la période visée par l'étude, les questionnaires du sondage sur les nominations se fondaient au hasard des nominations effectuées

en décembre 2005.

La présente étude se fonde sur des données recueillies au moyen du sondage sur les nominations effectuées de la CFP effectué au cours de la période de juillet 2000 à mars 2005. La période visée par l'étude précédait l'entrée en vigueur de l'actuelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEP)

## Source des données

La présente étude a examiné le profil scolaire des personnes nommées à la fonction publique mouvement d'un poste de durée déterminée vers un poste pour une période indéterminée. Les processus de nomination étaient exclusivement visent une période indéterminée (permanents), tandis que les processus de nomination internes englobent uniquement les promotions à un poste pour une période indéterminée ou le (nominations extrêmes) et au sein de celle-ci (nominations intermes) par voie de concours.

## Objectif de l'étude

## Au sujet de l'étude

du Canada depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle LEPF le 31 décembre 2005. L'établissement de ces normes est passé de la Commission de la fonction publique du Canada à l'Agence de la fonction publique

## Introduction

Rôle de la Commission de la fonction publique du Canada en matière

de dotation

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est responsable de protéger l'intégrité du système de dotation dans la fonction publique fédérale de même que l'impartialité des fonctionnaires sur le plan politique. De plus, la CFP recrute des Canadiens qualifiés provenant de partout au pays. La CFP élaborer des politiques et des lignes directrices pour s'assurer que les nominations sont effectuées en respectant le principe du mérite et les valeurs de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Elle mène des évaluations, des vérifications, des études et des enquêtes pour confirmer l'efficacité du système de dotation et pour appuyer des améliorations au besoin. La CFP fournit également des services de dotation et d'évaluation aux ministères et organismes, à titre facultatif.

Le niveau de scolarité est une variable qui révèle une importance considérable pour les analystes des ressources humaines. Il s'agit d'un élément du capital humain que le personnel et les employés eventuels mettent à contribution. Quisqu'il est impossible d'obtenir des données à cet égard à partir des systèmes d'administration centralisés, la CFP a ajouté des questions relatives aux études dans le sondage sur les nominations. La présente étude constitue un résumé des données recueillies dans le cadre de ce sondage de juillet 2000 à mars 2005.

Dans le cadre d'un processus de nomination, les gestionnaires sont responsables de l'établissement du niveau de scolarité pour chaque poste à doter, d'après leurs connaissances des exigences requises. Cependant, dans la plupart des cas, les Normes de sélection et d'évaluation définissent les niveaux de scolarité minimaux requis afin de doter les postes de la plupart des groupes professionnels (voir l'annexe 2). Le niveau de scolarité minimal requis dépend du groupe professionnel et tient compte des exigences de base telles que les exigences essentielles à l'exécution des tâches d'un poste. A titre d'exemple, pour une nomination au groupe Psychologie (PS), l'exigence minimale est la suivante : « diplôme de maîtrise d'une université reconnue avec spécialisation en psychologie ou dans toute autre en psychométrie, en psychologie industrielle, en psychologie clinique ou dans toute autre

spécialisation relative au poste ».

La CFP transmettra les résultats de son étude aux administrateurs généraux et chefs des ressources humaines. Nous espérons que les gestionnaires et planificateurs des ressources humaines trouveront ces résultats utiles au moment d'examiner leurs besoins futurs en matière de formation.

## Prochaine étape

- Chez les personnes nouvellement nommées à un poste permanent, 69 % des personnes de l'extrême ont obtenu un diplôme universitaire et 24 %, un diplôme d'études supérieures, possédent au moins un diplôme universitaire et 24 %, un diplôme d'études supérieures, par rapport à 48 % et 11 % respectivement pour les personnes nommées à l'extrême. Il est bon de souligner que cette catégorie professionnelle constitue plus de la moitié (51 %) de tous les répondants visés par l'étude.
- Chez les personnes nouvellement nommées à un poste permanent, 69 % des personnes de l'extrême ont obtenu un diplôme universitaire et 24 %, un diplôme d'études supérieures, possédent au moins un diplôme universitaire et 24 %, un diplôme d'études supérieures, par rapport à 48 % et 11 % respectivement pour les personnes nommées à l'extrême. Il est bon de souligner que cette catégorie professionnelle constitue plus de la moitié (51 %) de tous les répondants visés par l'étude.
- Dans l'ensemble, les jeunes personnes nommées étaient généralement plus scolarisées que leurs aînés. Ainsi, 68 % des personnes nommées de 25 à 34 ans étaient titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 48 % pour les 35 à 44 ans et à 43 % pour les 45 à 54 ans.
- De même, les hommes étaient plus scolarisés que les femmes, de sorte que près des deux tiers des hommes étaient titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à près de la moitié des femmes. Toutefois, ces écarts sont moins marqués chez les recrues de l'extrême.
- La CFP transmettra les résultats de son étude aux administrateurs généraux et chefs des ressources humaines. Nous espérons que les gestionnaires et planificateurs des ressources humaines trouveront ces résultats utiles au moment d'examiner leurs besoins futurs en matière de formation.

Toutes les nominations effectuées au cours de la période visée étaient assujetties à l'ancienne *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle LEFP, l'expressions « processus par voie de concours » n'est plus utilisée pour parler de processus de nomination. L'actuelle LEFP traite plutôt de processus « annonces ». Seuls les processus de nomination externes ayant donné lieu à une nomination ayant entraîné une promotion à un poste pour une période indéterminée ou un changement de la durée d'emploi déterminée à indéterminée ont été utilisés.

De même, les processus de nomination internes ayant entraîné une promotion à un poste pour une période indéterminée. De même, les processus de nomination internes ayant entraîné une promotion à un poste pour une période indéterminée (permanente) ont été utilisés.

■ **■ Meilleur ou pire niveau de scolarité nettement supérieur à celui de leurs homologues**

■ **■ Même si l'on observe ces écarts tant pour les nominations externes que pour les nominations internes, les personnes de l'extérieur nommées dans la catégorie Administration et service public ont un niveau de scolarité nettement supérieur à celle de leurs homologues**

■ **■ Nous avons constaté d'importants écarts d'un emploi à une autre, quant au niveau de scolarité. Presque toutes les personnes nommées dans la catégorie Sciences et Techniques à l'Institut de formation publique étaient titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 54 % pour le Soutien administratif et à 15 % pour l'Exploitation.**

■ **■ La catégorie Administration et service extérieur, à 40 % pour la catégorie Technique, à 21 % pour le Soutien administratif et à 15 % pour l'Exploitation.**

■ **■ Pour une période indéterminée (permanente) étaient titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 54 % pour le Soutien administratif et à 15 % pour l'Exploitation.**

■ **■ En tout, 55 % des personnes de l'extérieur et de la fonction publique nommées à un poste pour une période indéterminée (permanente) étaient titulaires d'un diplôme universitaire.**

■ **■ Ces constatations étaient la même chez les jeunes par rapport aux aînés, et chez les hommes à 18 % chez les fonctionnaires.**

■ **■ Les catégories professionnelles fondées sur le savoir par rapport aux autres catégories : L'étude a par ailleurs révélé, dans l'ensemble, que le niveau de scolarité était plus élevée dans cette catégorie professionnelles fondées sur le savoir par rapport aux autres catégories.**

■ **■ Cette étude nous a permis de constater que les recrues étaient plus scolarisées que les personnes de la fonction publique étaient plus scolarisées que les personnes nommées provenant de l'effet de la fonction publique étaient nommées qui occupaient déjà un poste à la fonction publique. Nous avons aussi remarqué que, parmi les personnes nommées à un poste permanent, les personnes de l'extérieur étaient plus scolarisées que les personnes nommées qui occupaient déjà un poste à la fonction publique.**

## Constatations de la CFP

■ **■ La présente étude vise à examiner le niveau de scolarité des recrues nommées à la fonction publique (nominations externes) et des employés nommés au sein de celle-ci (nominations internes) à la suite d'un concours. L'étude repose sur les données recueillies au moyen du sondage sur les nominations de la Commission de la fonction publique (CFP),**

■ **■ de juillet 2000 à mars 2005.**

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Nombre de répondants au sondage selon le type de nomination .....	7
Tableau 2 : Distribution des répondants au sondage selon le type de nomination et la catégorie d'âge .....	11
Tableau 3 : Nominations extrêmes et intérieures selon le domaine d'études principal (les titulaires d'un diplôme universitaire seulement) .....	22

Graphique 1 : Nominations extrêmes et intérieures selon le niveau de scolarité .....	10
Graphique 2 : Nominations extrêmes selon le niveau de scolarité .....	10
Graphique 3 : Nominations intérieures selon le niveau de scolarité .....	8
Graphique 4 : Nominations extrêmes selon l'âge et le niveau de scolarité .....	12
Graphique 5 : Nominations intérieures selon l'âge et le niveau de scolarité .....	12
Graphique 6 : Nominations extrêmes – catégorie Scientifique et professionnelle .....	14
Graphique 7 : Toutes les nominations selon le sexe et le niveau de scolarité .....	15
Graphique 8 : Nominations intérieures et extrêmes dans la catégorie Technique .....	16
Graphique 9 : Nominations extrêmes selon le niveau de scolarité et le sexe .....	17
Graphique 10 : Nominations intérieures selon le niveau de scolarité et le sexe .....	17
Graphique 11 : Nominations intérieures dans le groupe Services administratifs (AS) .....	18
Graphique 12 : Nominations intérieures dans le groupe Administration .....	18
Graphique 13 : Nominations extrêmes et intérieures selon le niveau de scolarité – des programmes (PM) selon le sexe et le niveau de scolarité .....	18
Graphique 14 : Nominations extrêmes selon le niveau de scolarité et la région – catégories Scientifique et professionnelle .....	20
Graphique 15 : Nominations extrêmes et intérieures selon le niveau de scolarité .....	21

## Liste des graphiques

Annexe 1 : Glossaire .....	24
Annexe 2 : Normes de sélection et d'évaluation .....	26
Annexe 3 : Catégories et groupes professionnels .....	27
Annexe 4 : Qualité des données .....	29

## Annexes

<b>Table des matières</b>	
<b>Introduction</b>	5
<b>Points saillants</b>	3
<b>Au sujet de l'étude</b>	6
Contexte .....	5
en matière de dotations .....	5
Rôle de la Commission de la fonction publique du Canada .....	5
Objetif de l'étude .....	6
Source des données .....	6
Approche de l'étude .....	6
<b>Constatations de l'étude</b>	8
Les personnes nommées provenant de la fonction publique possèdent un niveau de scolarité plus élevé que celles nommées à l'intérieur .....	8
Le niveau de scolarité varie d'une manière significative parmi les catégories professionnelles .....	9
Les jeunes personnes nommées sont plus scolarisées .....	11
Les hommes ont un niveau de scolarité plus élevé .....	15
Nombre plus élevé de personnes nommées titulaires d'un diplôme d'études supérieures dans la région de la capitale nationale .....	19
Les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un niveau de scolarité plus élevée que les recrues provenant de l'effectif temporaire .....	20
Commerce, gestion ou administration des affaires .....	22
domaines d'études privilégiés .....	22
<b>Mot de la fin</b> .....	23
<b>Équipe chargée de l'étude</b> .....	23



Octobre 2008

Étude statistique de la Commission  
de la fonction publique du Canada

**Le profil scolaire  
des personnes nommées**



© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par  
la Commission de la fonction publique du Canada, 2008

ISBN 978-0-662-05921-9  
No de catalogue : SC3-135/2008

à l'adresse suivante : [www.psc-cfp.gc.ca](http://www.psc-cfp.gc.ca)  
Le présent rapport est également disponible sur notre site Web

Télécopieur : 613-992-9352  
Renseignements : 613-992-9562

Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0M7  
300, avenue Laurier Ouest  
Commission de la fonction publique du Canada

3 1761 11551154 5

Octobre 2008

Étude statistique de la Commission  
de la fonction publique du Canada

Le profil scolaire  
des personnes nommées

1908-2008  
100 ans

